

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
FACULTAD DE PSICOLOGIA.

EVOLUCION DEL ENTRENAMIENTO EN MEXICO.
EL PAPEL DEL PSICOLOGO EN LA DECADA DE LOS 70'S.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

PRESENTAN:

ARACELI VAZQUEZ BUSTAMANTE

CARLOS ASCENCIO LOPEZ.



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

CAPITULO.	PAGINA
I	INTRODUCCION..... 1
II	EL ENTRENAMIENTO EN AMERICA..-..... 7
	EL ENTRENAMIENTO EN AMERICA LATINA 7
	PRINCIPALES PROBLEMAS..... 12
	PUNTOS DE PARTIDA PARA EL ENTRENAMIENTO 18
	INICIOS DEL ENTRENAMIENTO EN AMERICA LATINA 27
	EL ENTRENAMIENTO EN ESTADOS UNIDOS..... 44
	INICIOS DEL DESARROLLO Y PRIMERAS FORMAS DE ENTRENAMIENTO..... 44
	CRECIMIENTO INDUSTRIAL-..... 47
	EL ENTRENAMIENTO Y LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL 51
	EL ENTRENAMIENTO Y LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL 55
	EL ENTRENAMIENTO EN LA POST-GUERRA..... 57
III	EL ENTRENAMIENTO EN MEXICO..... 63
	LA EPOCA DE LA COLONIA..... 63
	LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS..... 66
	LA EPOCA DE LA REFORMA..... 74
	EL PERIODO POST-REVOLUCIONARIO..... 82
IV	LA PSICOLOGIA Y EL ENTRENAMIENTO EN LA DECADA DE LOS 70'S..... 98
	LA LEGISLACION DEL ENTRENAMIENTO..... 98
	ANTECEDENTES Y EVOLUCION..... 98
	CONSOLIDACION.....-..... 107
	LA UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO CAPACITA-- CION Y ADIESTRAMIENTO..... 118
	LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y EL ENTRENAMIENTO EN MEXICO..... 124
	INICIOS DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO..... 124
	LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO EN MEXICO..... 126
	LA PSICOLOGIA Y EL ENTRENAMIENTO EN MEXICO.. 132

CAPITULO

PAGINA

V	CONCLUSIONES	142
	LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.....	152
	BIBLIOGRAFIA.....	155
	APENDICES.....	158

C A P I T U L O I .

C A P I T U L O I
I N T R O D U C C I O N

En los últimos años el entrenamiento ha cobrado una gran importancia; los empresarios, los trabajadores y las demás -- personas que se encuentran involucradas en este proceso se -- han percatado que mediante él, se pueden obtener diversos beneficios; tales como la disminución de accidentes laborales, mejoramiento de las aptitudes del trabajador, reducción en la rotación de empleados y el aumento de la productividad.

Sin embargo, el proceso de entrenamiento no es reciente, desde hace mucho tiempo ya se transmitían las destrezas y los conocimientos que se vinculaban directamente con los puestos de trabajo, solo que ha venido evolucionando, al igual que -- las sociedades, hasta llegar a adquirir sus características -- propias.

En México, al igual que en otros países, el entrenamiento ha sufrido diversos cambios durante su desarrollo y en la actualidad existe interés en proporcionarlo, tanto de parte del sector público como del privado. Una de las profesiones que han tomado este campo de actividad para ayudar a su desarrollo, ha sido la Psicología, que aunque de reciente ingreso en el campo laboral ha aportado nuevos métodos para facilitar la labor de enseñanza-aprendizaje.

Sin embargo, no podemos decir que se haya concluido en --

la labor de métodos de entrenamiento, más bien al contrario, ya que para una gran cantidad de psicólogos, este campo aún - permanece inexplorado, ya sea por falta de información o por falta de interés ante las grandes alternativas que puede presentarse en esta área del conocimiento.

El presente trabajo tiene como objetivo el realizar una investigación de tipo bibliográfico sobre la evolución que ha sufrido el entrenamiento en México y la participación de la - Psicología en dicho proceso; para lo cual se hará un análisis crítico de las situaciones histórico-sociales que se ha dado en nuestro país.

La elaboración de la investigación se fundamenta por la carencia de trabajos que traten en forma analítica la evolución del entrenamiento de nuestro país dentro de un marco histórico-social y además qué participación ha tenido la Psicología dentro de este proceso.

El trabajo de investigación consta de cuatro capítulos, - ordenados de la siguiente manera:

En el Capítulo II, se desarrolla todo lo referente a la - evolución del entrenamiento en el Continente Americano; tanto de los principales países latinoamericanos como de los Estados Unidos.

Teniendo como base el marco de referencia americano, se analiza en el Capítulo III el entrenamiento en México, se subdivide en tres épocas: La Colonia, La Reforma y el Período -- Post-revolucionario, ya que ocurren, en estos períodos, hechos de mucha significancia que ayudaron a enmarcar la estructura actual de nuestro país.

En el Capítulo IV, se examina el desarrollo del entrenamiento durante la década de los 70's y la participación de Psicología en general; y la del trabajo en particular, en este proceso. Además se ve la estructuración y la conformación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y el marco jurídico en el que dicho sistema queda inscrito.

Finalmente en el Capítulo V se dan las conclusiones y recomendaciones del trabajo de tesis.

Para conformar todo lo anterior se recurrió a fuentes documentales de diversos organismos relacionados con el entrenamiento, como pueden ser: La Unidad Coordinadora del Empleo, - Capacitación y Adiestramiento (UCECA); La Organización Internacional del Trabajo (OIT); El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR); El Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano - de Obra en la Industria (ARMO) y el Centro Nacional de Produc

tividad (CENAPRO)*.

Se hace necesario indicar que se decidió emplear el término Entrenamiento, puesto que existen numerosas controversias en cuanto al nombre y la definición de las enseñanzas -- que se dan fuera del sistema escolar ya establecido. Algunos autores le dan el nombre de Capacitación y Adiestramiento, --- otros el de Desarrollo de Recursos Humanos o el de Educación Extraescolar. Asimismo, estas divergencias se hacen presentes según sea la región geográfica ya que mientras aquí se le conoce como capacitación, en algunos países de América Latina se le llama Formación Profesional, y en los Estados Unidos se le da la denominación de "Training"(Entrenamiento). Se adoptó este último para el trabajo de tesis ya que consideramos, sin ánimo de polemizar, cubre las actividades de enseñanza-aprendizaje que se proporciona fuera del sistema escolar establecido.

Por último, queremos señalar que con este trabajo pretendemos aportar un conocimiento integral y crítico del desarrollo del entrenamiento y el papel que ha tenido la Psicología dentro del mismo, principalmente en nuestro país; con el objeto de que todas aquellas personas cuyo campo profesional sea

* Con la reciente administración gubernamental, ARMO y CENAPRO se fusionaron para integrar el Instituto Nacional de Productividad (INAPRO), desapareciendo posteriormente. Sus funciones fueron absorbidas por la Secretaría del -- Trabajo y Previsión Social.

la Psicología y sobre todo aquellos que se encuentran laborando en el área del entrenamiento conozcan sus orígenes y sus transformaciones, además de cómo y porqué el psicólogo se encuentra involucrado en él, con las opciones que presenta esta área de la Psicología para su desarrollo futuro.

C A P I T U L O I I

EL ENTRENAMIENTO EN AMERICA.

C A P I T U L O I I
EL ENTRENAMIENTO EN AMERICA.

II.A. EL ENTRENAMIENTO EN AMERICA LATINA.

II.A.1. Antecedentes.

El entrenamiento surge con el hombre mismo, su necesidad por crear, inventar y utilizar lo hecho, es un proceso que ha durado por siglos. La transmisión de los nuevos métodos y las nuevas técnicas ha adoptado diversos sistemas y procedimientos mejorándose día con día; todo esto con el fin de ofrecer un máximo de conocimientos en forma integral y lo más completos posible.

Así vemos que la Revolución Industrial; originada en Inglaterra en el siglo XVIII, es el momento histórico donde las técnicas de producción artesanal desaparecen para dar paso a las fuerza mecánica y a las técnicas de producción en masa; - revolucionando a su vez los sistemas políticos, económicos y sociales de la época:

El cambio esencial que trae el siglo XVIII a la historia del trabajo y de los trabajadores, consiste en la aparición de la máquina que sustituye al trabajo realizado a mano y la utilización del vapor como fuente de energía, que desplaza a las demás formas comunes: energía animal, energía eólica e hidráulica. 1

Sin embargo, la introducción de la máquina no es suficiente para desbancar la habilidad del trabajador, ya que "...la única diferencia radica en que la fuerza que mueve a la máqui

1.- C.Fohlen, I.Bedavida; Historia General del Trabajo, vol. II, (4 vols.), Ed.Grijalbo, Barcelona, 1977.p.9.

na es la energía mecánica en vez de serlo la energía humana."2

Así pues, la pericia del obrero sigue siendo imprescindible, sin que exista la facilidad de preparar a un especialista de la noche a la mañana, por otra parte ; los gremios, cuya organización data del siglo XV, oponen una férrea resistencia para evitar ser desplazados por las nuevas formas de producción. Este tipo de organizaciones presentan características muy peculiares , así vemos que :

... los gremios constituyeron las primeras empresas en ellas había tres tipos de trabajadores: un maestro que era el dueño de la materia prima, de la herramienta y dirigía los trabajos que se realizaban; había también los trabajadores propiamente dichos - que pasaban por una etapa previa de aprendizaje y - que recibían un pago por su trabajo pero que no dominaban completamente el oficio, y por último estaban los aprendices, los cuales no recibían pago alguno - por su trabajo, sino solamente vivienda, comida y --entrenamiento. 3

El entrenamiento se efectuaba en el mismo lugar de trabajo, dependiendo de la habilidad del aprendiz la duración - del mismo; los trabajadores, aún terminada su preparación, - pasaban largo tiempo con su maestro, con el fin de poder ahorrar y a su vez instalarse por su propia cuenta.

Es ante este tipo de organizaciones, herméticas y muy - unidas, a las que tiene que enfrentarse la naciente Revolu-
2.- ibíd.p.381.

3.-S.C.Steinnetz; Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Ed. Diana, México, 1981. p.17.

ción Industrial'. Los gremios llegaron incluso a la violencia con el propósito de que sus agremiados no perdieran sus fuentes de trabajo.

La Revolución Industrial no fué un fenómeno de rápida -- expansión; la Europa continental logró implantarla hasta las primeras décadas del siglo XIX y "...Estados Unidos después de largos años de intentarlo con aranceles proteccionistas, la vieron culminar hacia los años sesenta del mismo siglo." 4

Además del cambio radical en los modos de producción; la Revolución Industrial dió nacimiento a dos clases sociales, - por un lado, la burguesía que "... es la clase que domina los medios de producción (...) eliminó la dispersión de los medios propios del feudalismo y los concentró en pocas manos." 5. A la par que la burguesía, nacía el proletariado en las ciudades industriales "... que proviene de los plebeyos de las - ciudades y de los campesinos pobres en el período de disgregación de la sociedad feudal y de nacimiento del capitalismo." 6

4.- B.L.Alvarez; Educación y productividad, Ed. Productividad México, 1968. p.12.

5.- I.Blaubery; Diccionario Marxista de Filosofía, Ed.Cultu- Popular, México, 1972. p.33.

6.- ibid. p.250.

Este hecho, marca una nueva época; la naciente burguesía, como clase dominante emergente, puede disponer de una -- gran cantidad de mano de obra, fija los salarios que más le convienen, acrecentando con esto la acumulación de capital y ampliando su influencia hasta la clase gobernante.

Mientras tanto, a principios del siglo XIX, la América Latina se convulsionaba con movimientos armados buscando su independencia de las metrópolis. España y Portugal decaían -- como potencias mundiales, coyuntura que aprovechan los pueblos latinos para liberarse de su hegemonía.

Como la mayoría de los pueblos colonizados, las colonias latinoamericanas basaban su economía en la exportación de materias primas; recursos agrícolas y minerales que eran enviados a las metrópolis para su transformación, regresando productos elaborados a las colonias para su consumo posterior. Este movimiento de mercancía solo beneficiaba a las metrópolis, puesto que les permitía avanzar en su proceso de industrialización, con el atraso tecnológico y económico de las -- colonias latinoamericanas.

El avance industrial durante la época colonial fué mínimo, ya sea por las medidas proteccionistas por parte de los gobiernos para defender a la industria de la metrópoli o bien por la falta de visión de la incipiente burguesía nativa para dirigir su inversión hacia actividades que pudieran satisfa-

cer las necesidades de las colonias. Básicamente, la inversión estuvo dirigida hacia el rubro de la minería, actividad que adquirió un auge extraordinario, llegando a colocar a México en el primer lugar de producción de plata durante muchos años.

Durante la mayor parte del siglo XIX, la región se debate en diversos hechos armados, conflictos locales e invasiones extranjeras, impidiendo con esto la consolidación -- económica, política y social de los nuevos países latinoamericanos independientes.

De este modo, es hasta la década de los cuarenta del presente siglo, que la economía latinoamericana encuentra la oportunidad para modificar su modelo económico; salir de sus exportaciones agrícolas, punto principal de captación de divisas e iniciar su industrialización en forma definitiva.

La coyuntura es brindada por la Segunda Guerra Mundial, ya que al encontrarse luchando entre sí los principales países industrializados de la época y con los teatros de operaciones en Europa y Rusia principalmente; se obligan a concentrar a su planta industrial para sostener el esfuerzo de guerra.

Ante estas circunstancias, América Latina debe de sustituir sus importaciones de productos manufacturados, produ-

cirios para su consumo y a la vez exportarlos como sustitución de los productos europeos y norteamericanos.

It.A.2. Principales Problemas.

Ante el cambio acelerado que se da en el proceso productivo y la introducción de nuevas técnicas, se exige personal calificado capaz de hacer funcionar, en forma eficiente, las nuevas empresas industriales; inicialmente el reclutamiento de la nueva mano de obra no presentaba mayores dificultades, ya que, "... las migraciones europeas hacia América y el sistema educacional vigente proveían en buena medida los elementos básicos indispensables para la vida del trabajo." 7

Además, la misma empresa se encargaba, en la práctica, de la formación especial requerida por el trabajador, al igual que en la era artesanal "... los patrones y capataces ejercían el papel de maestros que introducían de manera empírica a los jóvenes en las tareas de su oficio." 8

Solo que ante el espectacular crecimiento del sector secundario, la corriente migratoria que venía de Europa y el primitivo entrenamiento que se proporcionaba, fueron in-

7.- María Angélica Ducci; Proceso de la Formación Profesional en América Latina, CINTERFOR, Montevideo, 1977.p.13.

8.- ibid.p.14.

suficientes para satisfacer la demanda de mano de obra que se requería.

El entrenamiento del personal a emplear en la emergente planta industrial conlleva una serie de dificultades; el cambio a efectuar es drástico; mientras que en la producción artesanal se requería de entrenar completamente a un aprendiz para que pudiera elaborar un producto, la industria moderna requiere de trabajadores especializados en una sola actividad para engranarlos a un proceso productivo de mayor complejidad técnica.

Así pues, el entrenamiento se vuelve más específico, con el fin de otorgar una gran habilidad y precisión de ejecución.

Otro fenómeno, aparejado a la industrialización, fue el de la concentración urbana (cuadro 1), generando flujos de migración de grandes contingentes de trabajadores rurales hacia las metrópolis buscando mejores niveles de vida, deseando emplearse en los sectores económicos que se encontraban en expansión.

CUADRO 1

CRECIMIENTO DE LA POBLACION URBANA EN AMERICA LATINA.

PAIS	1950	1960	1970	1980
ARGENTINA	65.5	73.8	78.9	83.0
BOLIVIA	25.8	29.9	35.5	42.0
BRASIL	30.8	40.2	47.6	54.3
COLOMBIA	35.0	47.0	47.7	66.7
COSTA RICA	29.1	31.2	33.6	36.5
CUBA	50.3	52.1	53.4	54.0
CHILE	55.8	63.8	70.4	75.4
ECUADOR	27.3	36.1	45.7	54.1
EL SALVADOR	27.6	31.4	37.9	46.1
GUATEMALA	24.1	27.3	80.8	33.9
HAITI	10.1	12.4	17.3	24.6
HONDURAS	17.4	20.8	27.7	35.0
MEXICO	46.1	54.0	62.3	69.1
NICARAGUA	28.1	33.8	40.0	47.5
PANAMA	35.4	42.4	50.2	57.0
PARAGUAY	28.0	29.9	36.0	43.0
PERU	31.2	38.7	49.2	58.2
REP. DOMINICANA	21.5	28.8	36.9	45.4
URUGUAY	67.5	74.9	79.9	83.7
VENEZUELA	48.7	62.9	71.9	78.8
TOTAL REGION	39.2	47.3	54.4	60.7

Fuente: Evolución y tendencias de la educación en América Latina y Caribe. UNESCO.
 Datos estadísticos. Cuadro 1.4, París 1971.

En forma paralela al sector industrial, se empezaba a fortalecer una infraestructura de comercio y servicios diversos, constituyendo un factor de apoyo al crecimiento del sector industrial. De este modo, el sector terciario se constituyó en importante fuente de empleo para la creciente población urbana. Las ocupaciones del sector público se ampliaron cualitativa y cuantitativamente; la banca adquirió una importancia cada vez mayor, motivada por la renovada actividad financiera a que daba origen la expansión industrial; se multiplicaron los establecimientos vinculados al comercio exterior e interior. Todo este conjunto de necesidades dió origen a demandas cada vez mayores de recursos humanos, con la debida preparación para las labores a desempeñar, problema que debería de resolverse prioritariamente.

A la vez que aumentaba la preocupación por darle la preparación a la mano de obra de la industria y los servicios, se descuidaba el entrenamiento de la mano de obra agrícola, a pesar de ser este sector donde descansó la actividad económica de los países de la región durante bastante tiempo. Básicamente, los objetivos del entrenamiento se centraron en el sector moderno de la economía, secundaria y terciaria, es decir, en las ciudades; lugares donde se situaba el mayor dinamismo económico. Contribuyendo con esto, a que las primeras ideas en torno a la organización del entrenamiento se centra

ran en los sectores industrial y de servicios.

Por otra parte, las relaciones existentes entre la fuerza de trabajo y la empresa, con respecto al entrenamiento, - eran difíciles, ya que:

...el entrenamiento se entendió como un proceso de adaptación del hombre a las exigencias del aparato productivo y su legitimidad descansó sobre la sólida base de una necesidad indiscutida. Su objetivo estaba centrado, más que en el hombre, en la empresa; en la organización productiva, más que en el trabajador. 9

Así pues mediante el entrenamiento solo se procuraba que el trabajador aumentara su productividad, sin mostrar mayor interés en las relaciones sociales del trabajo, el ambiente físico dentro de la empresa, etc.

Aunado a la escasez de la mano de obra con el debido entrenamiento, "...el sistema educativo formal que prevalecía en la región no satisfacía los requerimientos del desarrollo-económico" 10, haciendo más apremiante el adoptar medidas para la resolución de este problema.

Es en la Segunda Conferencia de Estados Americanos miembros de la OIT en La Habana (1939) donde se manifestó en -- forma incidental las inquietudes de los voceros oficiales de los gobiernos, empresarios y trabajadores respecto al entrenamiento. Esta inquietud se manifestó mas claramente durante la Tercera Conferencia en México (1946), donde el entrenamien

9.-ibid. p. 26.

10.-Diálogo entre dos Continentes. La Formación Profesional en Africa, América Latina y el Caribe. Proyecto 151, 1(3 vols) CINTERFOR, Montevideo, 1980. p. 126.

to quedó inscrito en la orden del día y, además, se adoptó una resolución de principios que propuso un vasto programa para la organización de Sistemas Nacionales de Entrenamiento.

Evidentemente, el instaurar un sistema de entrenamiento a nivel nacional, era una tarea que implicaba bastantes dificultades por una parte, el formar la mano de obra necesaria para la planta industrial de cada nación, que fuera lo suficientemente flexible para adecuarse a los futuros cambios tecnológicos; que no se separaran de las políticas gubernamentales de desarrollo y que se contara con los recursos financieros, administrativos y materiales que exigía la tarea.

Además, existían otras dificultades como:

"...el apego que las clases medias sentían hacia las profesiones humanísticas, con rechazo hacia las profesiones de tipo técnico o manual, hacia que la implantación institucional de la labor de entrenamiento se dificultara aún más, ya que existía una reducida base de instructores para proporcionar la enseñanza requerida.¹¹

Otro de los obstáculos para la implantación del entrenamiento fue el hecho que la promoción de los trabajadores hacia puestos de mayor responsabilidad operaba por la escala de antigüedad, más que por la calificación de méritos, encontrándose cierta resistencia de parte del trabajador para tomar el entrenamiento, a no ser que le fuera indispensable pa

11.- ibid. p. 166.

ra poder tener acceso a una ocupación que exigiera calificaciones de tipo específico

II. A. 3. Puntos de Partida para el Entrenamiento.

En los países industrializados ocurre que:

...ya en el siglo pasado algunas industrias se encargaban de educar en gran escala, (...) Actualmente, se ha añadido la capacitación y formación profesional de adultos en sus diferentes acepciones...

Por otra parte, son varias las grandes empresas (de la C.E.E.) que dan oportunidad a sus trabajadores de perfeccionar la formación general, ya sea para cursos dentro de empresa o a través de subvenciones para proseguir sus estudios fuera de ella. 12

Así pues, era la empresa la encargada de proporcionar el entrenamiento a sus trabajadores; cosa muy distinta a la ocurrida en América Latina, ya que solo en muy contadas ocasiones la propia empresa se preocupaba por cubrir sus necesidades de mano de obra calificada con personal que ella misma preparara. Además, el entrenamiento de los jóvenes en el empleo, se veía dificultada por la falta de capataces y supervisores que pudieran hacerse cargo, con relativo éxito, del entrenamiento de la nueva mano de obra. Cuando esta modalidad operó, no siempre tuvo los resultados esperados y si los hubo tardaron en manifestarse; lo cual era poco estimulante para el empresario privado, que siempre ha esperado una ga-

12.- El Proceso de Formación Profesional en el Mundo. INET. - México 1980. p. 21.

nancia y resultados inmediatos de su inversión.

Algunas experiencias, tales como las empresas ferroviarias de Sao Paulo (El Centro Ferroviario de Enseñanza y Selección Profesional) tuvieron un papel ejemplificador para el montaje de servicios de entrenamiento, ya que evidenciaron los beneficios que pueden resultar con un sistema de entrenamiento metódico en las propias empresas, comparativamente con el entrenamiento común e informal que era lo usual, para familiarizar al trabajador con un oficio.

Pero si las escuelas profesionales no satisfacían las demandas de las empresas a la escala y en la calidad requeridas y si tampoco las mismas empresas acometían por si mismas la tarea de entrenar a su personal; las instituciones gubernamentales de entrenamiento estimaron que era su responsabilidad la creación de modalidades de entrenamiento, destinados a los menores que no podían concurrir a la escuela profesional de horario corriente.

Era preciso que se conciliase, en el proceso de entrenamiento; la práctica con la teoría; las ventajas propias del medio escolar con las ventajas del ambiente de trabajo o sea, un régimen de asistencia alterna.

Ello traía la obligatoriedad, puesta por la ley a los empleadores, de contratar una cierta cantidad de menores, en calidad de aprendices y percibiendo un salario durante todo el proceso de aprendizaje, incluidos los periodos de práctica

cas en el trabajo y aquellos en los que recibían la instrucción. Con esto se creaba la futura fuerza de trabajo, reserva de la empresa y un medio para presionar a los trabajadores.

El argumento de índole demográfico, estaba presente para elegir la opción del entrenamiento de menores:

...la población latinoamericana presenta una estructura de edades con fuerte predominio de los grupos jóvenes. La población de menos de 15 años representa actualmente cerca del 42 por ciento del total, porcentaje éste que estuvo en ascenso durante los últimos veinte años... 13

Por esta razón, pareció congruente el dar preferencia a las generaciones jóvenes. Por otra parte, los cuellos de botella que debieron haber enfrentado las empresas, en lo que a calificación de personal se refiere, provenían más del reclutamiento de nueva mano de obra, el que se pensaba más factible entre los jóvenes; que del perfeccionamiento o especialización de los obreros más antiguos hasta ciertos puntos moldeables a una adaptación progresiva dentro de la misma empresa.

El hecho de que las instituciones de entrenamiento hayan sido concebidas como servicio de aprendizaje para los menores, no significaba que descuidasen la formación y perfec-

13.- Celso Furtado, La Economía Latinoamericana, Siglo XXI, México, 1977, p. 20.

cionamiento de trabajadores adultos; pero si determinó el - que este último tipo de acción haya sido en sus inicios una labor más bien residual y no el verdadero eje del entrena- - miento.

Físicamente, los centros de entrenamiento:

... tenían, por lo general: talleres, aulas para clases laboratorio para prácticas, bibliotecas especializadas. ..muchas instituciones utilizaban además, recursos que las empresas ofrecían para los cursos de complementa- - ción o perfeccionamiento. 14

De esta manera, los lugares de entrenamiento pasaban a - ser una réplica de los futuros centros de trabajo.

Así se explica el porqué durante los primeros años de vi da de estas instituciones se exigieron grandes esfuerzos y - recursos para construir y proveer de equipo a los centros -- destinados al entrenamiento-aprendizaje de las diversas espe- cialidades que emergían como un proceso sin fin en el nacien te proceso industrial latinoamericano. Eran verdaderas escuel as montadas para aquellos oficios cuya demanda se juzgó co- mo permanente.

Desde el momento en que el proceso de entrenamiento-a- - prendizaje de menores era de duración relativamente larga, - cercana por lo general a los 3 años, alternados entre la es- cuela y la empresa, entendida como una acción de formación - en profundidad, su costo era elevado y limitada la capacidad

de absorción de aprendices, siendo selectiva la elección de ellos para la obtención del entrenamiento, por lo que: "En varios países el sistema de aprendizaje era cuestionado y reformado debido a su alto costo, a su larga duración y a las crecientes exigencias de escolaridad." 15

Esto significaba que las nuevas escuelas eran solo una ayuda y no una solución a los problemas educativos que se presentaban en la región.

Por otra parte, los cursos para trabajadores adultos eran acciones de extensión, de corta duración y circunscritos en áreas de conocimientos, habilidades y destrezas muy específicas.

Se prestaba además para la utilización de talleres, instructores y materiales en los horarios que los aprendices dejaban libres. Esto contribuyó a que el número de trabajadores adultos atendidos fuese varias veces superior al de los aprendices. Sin embargo, esto no significa que el entrenamiento de adultos fuese la acción principal de las recientemente creadas instituciones de entrenamiento.

Empeñados en dar una respuesta certera a las necesidades del mercado, las instituciones se avocaron al estudio de las demandas de mano de obra:

15. *ibid.* p.10.

... estudios más profundos se llevaron a cabo en el sector secundario, ámbito en el que se habría de desplazar el grueso del entrenamiento, ya que su absorción de mano de obra era considerablemente más alta que los otros dos sectores de la economía. Se trató de determinar cuales serían los rubros de actividad a los que habrían de otorgar preferencia -- inicial y dentro de ellas las especialidades que merecían la mayor urgencia para la creación de centros de aprendizaje. 16

Estas investigaciones permitieron escudriñar los oficios y detectar cuales de ellos necesitaban de una formación metódica y la duración exigida por el aprendizaje de cada uno.

El entrenamiento para ocupaciones de la industria se expandió, más que otros, para los oficios ligados a la mecánica y a la electricidad, ya que todas las empresas, cualesquiera que fuera su rama industrial tenían un problema común: el mantenimiento, reparación y ajuste de sus equipos, máquinas, instalaciones, vehículos y herramientas. Siguió en orden prioritario la mano de obra destinada al sector de la construcción, viniendo luego las ocupaciones relacionadas con la industria de la madera y el sector de las artes gráficas.

En otros sectores de la industria de transformación, la demanda de mano de obra incidía especialmente sobre ocupaciones que podían ser objeto de entrenamiento dentro del mismo empleo. Tal es el caso de ocupaciones específicas de la in--

16.- María Angélica Ducci, op.cit. p.34.

dustria de alimentación, textil, vestuario, cuero y calzado, química-farmacéutica, vidrio, cerámica y otros.

Para poder dar atención a las demandas de los diferentes sectores industriales; algunas instituciones de entrenamiento crearon cursos especializados para poder cumplir con dichos requerimientos.

El sector terciario, que tenía un fuerte desarrollo en cada uno de los países que se iniciaba en el proceso de industrialización, no tardó en comprobar que el proceso de entrenamiento, ya experimentado en el sector secundario, podía adaptarse siguiendo puntos muy aproximados para diversas ocupaciones del comercio y los servicios.

No sucedió lo mismo en el sector primario a pesar de que inicialmente este sector cumplía con la función de captación de divisas por medio de la exportación de productos agropecuarios, poca fué la atención recibida por parte de las instituciones gubernamentales de entrenamiento; podemos aventurar -- dos hipótesis de este aparente descuido:

- 1.- La dificultad de desarrollar acciones sistemáticas de entrenamiento para una población dispersa y ;
- 2.- El desconocimiento por parte de los organismos centrales de entrenamiento, ubicados en los centros urbanos, de los requerimientos reales del sector en -

materia de entrenamiento y el escaso contacto con los problemas fundamentales de la actividad agropecuaria y los problemas del campesino.

Al iniciarse el proceso de entrenamiento en el sector primario, las instituciones de entrenamiento solo trabajaron con los modelos que se utilizaron en el sector industrial y al no tomar en consideración la problemática campesina los principios del entrenamiento fueron difíciles, teniendo la necesidad de ir adecuando sus programas a la realidad del campo.

Otras de las dificultades que tuvieron que afrontar las instituciones de entrenamiento fué la gran proporción de recursos financieros que se tuvieron que consumir para la formación de menores; el alto índice de deserción, la dificultad de absorción por parte de las empresas de los egresados de los centros de entrenamiento; obsolescencia creciente de los equipos y su consiguiente necesidad de renovación, el alto costo de creación y mantenimiento de los talleres, etc. Fué por estas razones que las instituciones que iban ganando madurez y experiencia, fueron cuestionando progresivamente esta modalidad de entrenamiento; redefiniendo sus características limitando sus esfuerzos en la línea de aprendizaje-entrenamiento tradicional, absorbiendo y fortaleciendo nuevas opciones para el entrenamiento y la capacitación de recursos huma-

nos que año con año se incorporaban a los mercados de trabajo

Por otra parte los recursos financieros para la educación, a pesar de que se ven aumentados continuamente, no resultan del todo suficientes ya que el crecimiento de la población rebasa con creces la presupuestada para este rubro (cuadro 2).

CUADRO 2.

GASTOS TOTALES EN EDUCACION POR PAIS. 1965-1975 (U.S.\$ 1975)

PAIS	PRODUCTO NAL. BRUTO (MILLONES)		GASTOS EN EDUC. COMO PORCENTAJE DEL P.N.B.		GASTOS PBCOS EN EDUC. COMO PORCENTAJE - DEL P.N.B.		GASTOS PRIVADOS EN EDUC. COMO POR CENTAJE DE LOS COSTOS TOTALES - EN EDUC.	
	1965	1975	1965	1975	1965	1975	1965	1975
ARGENTINA	24,172	38,241	6.19	5.34	4.84	4.24	21.8	20.7
BOLIVIA	875	1,190	3.33	4.02	2.58	3.28	23.3	17.7
BRASIL	36,724	52,773	3.80	3.66	2.47	2.44	35.1	33.4
COLOMBIA	5,987	7,982	6.76	7.01	3.99	4.45	41.0	36.6
COSTA RICA	799	1,120	5.40	5.33	5.03	4.93	57.0	49.0
CHILE	8,333	10,085	4.59	4.81	3.29	7.23	28.5	26.2
ECUADOR	1,421	1,857	3.82	3.77	2.91	2.70	24.1	28.1
ELSALVADOR	1,123	1,396	3.18	4.40	2.73	3.52	13.9	20.3
GUATEMALA	2,091	2,766	2.45	2.65	1.99	2.00	19.2	24.2
HONDURAS	707	873	3.01	4.00	2.84	3.80	4.8	4.9
MEXICO	25,372	35,443	2.66	3.03	2.41	2.56	9.2	11.7
NICARAGUA	891	1,080	2.16	2.86	1.73	2.20	21.1	22.3
PANAMA	922	1,336	4.87	7.12	4.01	6.40	17.8	10.2
PARAGUAY	602	740	1.93	2.83	1.53	2.13	18.2	25.0
PERU	4,830	5,962	5.70	5.17	4.98	4.48	12.7	13.3
URUGUAY	2,334	2,610	4.35	4.52	3.67	3.97	15.7	12.4
VENEZUELA	11,293	14,037	4.22	6.48	3.63	5.63	13.8	13.1

FUENTE: CINTERFOR, Cuadro comparativo y fichas descriptivas de las Instituciones de Formación Profesional de América Latina. Análisis comparativo de las instituciones. Montevideo CINTERFOR, Proyecto 089 1978.

Como podemos observar en el cuadro anterior, los gobiernos aumentaron sus gastos en la educación, mientras que la iniciativa privada la redujo. Podemos señalar, que las consideraciones de tipo económico que guían a la empresa privada hacen concebir a la educación como una inversión más en el proceso productivo, preparando a su futura fuerza de trabajo, consignando que el individuo con mayor educación, tendrá un mejor futuro en la sociedad. Así pues la empresa privada aumenta la presión hacia el Estado, haciéndolo responsable de proporcionar la mano de obra, abundante y calificada, para cubrir las necesidades del aparato productivo de la región.

11.A.4 Inicios del Entrenamiento en América Latina.

Es hasta 1942 cuando el gobierno de Brasil empieza a organizar un Plan Nacional de Entrenamiento; consideró que la empresa privada debe ser copartícipe de esa responsabilidad, por lo cual instituyó un impuesto especial sobre ellas, con el fin de crear y mantener centros de entrenamiento de medio tiempo, estos centros estaban:

... destinados a proporcionar instrucción técnica obligatoria a los menores de 18 años, empleados por las empresas con carácter de aprendices, en una ocupación calificada y a ofrecer posibilidades de formación más o menos completa, por una parte a los jóvenes asalariados y por otra a las personas adultas de las empresas... 17.

la cuantía del impuesto, 1% del total de la nómina salarial, proporcionó fondos importantes para el desarrollo de los centros de entrenamiento.

Fueron la Confederación Nacional de la Industria y la Confederación Nacional de Comercio, los que recibieron el en cargo de organizar y administrar estos nuevos medios de ense ñanza, dando cuenta de su gestión al Ministro de Educación y Sanidad. De esta manera se organizaron y nacieron las dos primeras instituciones especializadas de entrenamiento profesional en América Latina:

El Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial(SENAI) y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial(SENAC).

El hecho de que se le encargara la creación y la planificación de los primeros centros de entrenamiento a las confederaciones patronales es muy significativo, ya que:

La planificación de la educación, al igual que la plani ficación para el desarrollo, ha llegado a ser de este mo modo una idea central dentro del esquema de lo que se es estima debe ser una sociedad moderna. 18.

18.-David Morales Gómez, comp. La Educación y Desarrollo Dependiente en América Latina, Gernika, México, 1979.p.143

Así, los sectores modernos de la economía, crean los centros de entrenamiento, con ayuda del Estado, que los proveerán de la mano de obra calificada necesaria, para sus empresas y sus intereses.

En Argentina, el Ministerio de Trabajo y Previsión recibió en 1944 atribuciones en materia de entrenamiento profesional. Se creó así como un organismo especial dependiente de dicho ministerio la Comisión Nacional de Aprendizaje y Formación Profesional (CNAOP), cuya responsabilidad era la de:

...organizar medios de formación para facilitar la economía nacional, la mano de obra que necesitaba y la de --
aprobar y controlar los medios creados por las empresas y por las asociaciones de empleadores. 19

Al igual que en el Brasil, merecieron especial atención los jóvenes, cuyo entrenamiento comenzó a operar bajo el Reglamento de Aprendizaje de menores. La CNAOP tenía un presupuesto especial, proveniente del impuesto del aprendizaje; dicho impuesto era del 1% de la nómina de sueldos y salarios de todas las empresas industriales del sector privado.

La creación de estas tres instituciones (SENAI, SENAC, --- CNAOP) constituyen las bases fundamentales del entrenamiento profesional latinoamericano durante la década de los 40's, señalando el punto de partida en que habrían de inspirarse, en forma progresiva, la mayoría de los países latinoamericanos al concretar el surgimiento de sus instituciones de entrenamiento.

Cabe señalar que con la creación de las tres instituciones de entrenamiento, se avocaron principalmente a entrenar la mano de obra para cubrir las necesidades del sector moderno - de la economía, descuidando al sector primario; esto fue factible, ya que:

...las reformas educacionales en América Latina han sido propuestas y llevadas a cabo por sectores de clase media primariamente interesados en mantener el statu quo político, apoyados por la élite económica que necesita asegurar los medios que preparen un ejército de reserva disponible de fuerza de trabajo calificada, útil a su estrategia corporativa de desarrollo. 20.

Tuvieron que pasar 15 años para que Colombia diera vida al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) creado en 1957 dos años más tarde, Venezuela siguió el mismo camino, fundando el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).

El SENA nació en Colombia como culminación de las inquietudes que removían al Ministerio del Trabajo a instancias de las organizaciones obreras para la instauración de un sistema de entrenamiento que diese respuesta a las exigencias crecientes del desarrollo industrial. La colaboración de la OIT y la estrecha vinculación con el SENAI de Brasil, contribuyeron a tornar viable esa entidad de entrenamiento; adquiriendo de esta manera, muchas de las características de sus inspiradores.

20.-Morales, op. cit. p. 30.

El SENA, al igual que las instituciones que le precedieron, nació orientada al aprendizaje de los menores, asimismo su Ley Orgánica dejaba sentado como propósito residual, el entrenamiento de trabajadores adultos; fundamentalmente a través de la complementación en todos los niveles de la jerarquía -- del Ministerio del Trabajo. Su financiamiento provenía del impuesto del 1% sobre la nómina salarial pagada por las empresas; el SENA introdujo una novedad, sus servicios abarcaban -- a los 3 sectores de la economía; además, todas las empresas sobre un mínimo prefijado de capital y de trabajadores, cotizaban en el SENA.

Por otra parte, el INCE de Venezuela, surgió enlazado jerárquicamente al Ministerio de Educación por lo cual sus cometidos iniciales se encontraron ligados a la labor educativa -- propiamente, como lo indica su propio nombre. En la Ley de Educación del INCE, quedaron señalados objetivos tales como los de luchar contra el analfabetismo y contribuir al mejoramiento de la enseñanza primaria.

A pesar de esta declaración inicial, el INCE se concentró, en su primera etapa, en aquella actividad reconocida e indiscutida hasta entonces como la correspondiente al entrenamiento, dando preferencia al aprendizaje, pero teniendo en la mano la base legal que daría plena legitimidad a los progra-

mas no tradicionales, que emprendió especialmente en su segunda etapa.

El INCE adoptó la fórmula común de financiamiento, el 1 % sobre la nómina salarial, pero agregándole una contribución de los propios trabajadores. Sumándose así a la aportación de las empresas, que alimentaba el grupo del presupuesto, la obligación financiera del sector laboral. Contando además con una contribución directa del Estado, cuyo peso relativo era de escasa cuantía.

Pese a las diferencias existentes entre las cinco instituciones pioneras que tomaron a su cargo la ejecución de programas de entrenamiento profesional en sus respectivos países; se pusieron de manifiesto ciertas características comunes, contribuyendo con esto a generar un modelo de institución que más tarde sería la pauta bajo la cual habrían de emerger, con modalidades diversas, el resto de las instituciones de este género en la región:

...la tendencia prevaleciente en la mayoría de los países de la región, emanaba de las instituciones creadas en Brasil, Colombia y Venezuela, las cuales daban ya un espectro más o menos amplio de posibilidades que, bajo distintas combinaciones, influirían en las opciones que eligieron países como Perú, Costa Rica y Chile en la primera mitad de la década de 1960 y luego Ecuador, Nicaragua, Bolivia, Guatemala, Honduras y Paraguay, en los umbrales de 1970...21.

21.- El Proceso de la Formación Profesional en el Mundo.S.T. P.S. INET, México, 1980. p. 31.

así pues, es hasta mediados de la década de los años 70's, más de 30 años después de la creación de la primera institución de entrenamiento, cuando quedó prácticamente completo el cuadro de instituciones de entrenamiento profesional en los países latinos.

Asimismo, en los albores de la década de los 60's, se hizo evidente la necesidad de crear un organismo regional encargado de promover el entrenamiento. De esta manera nace en 1964 - el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), bajo la forma de una agencia especializada de la OIT, que actuaría como agente catalizador de las inquietudes y experiencias de las instituciones de Formación Profesional de América y como foco propulsor de flujos permanentes de información y contacto entre ellos.

Aún cuando la distancia en tiempo que separa a las instituciones brasileña y argentina de las surgidas en Colombia, Venezuela y los demás países de la región es bastante considerable; es necesario acogerlas como un conjunto, a fin de esbozar los rasgos comunes de las primeras experiencias institucionales del entrenamiento profesional de la región.

Una de las características que habrían de marcar el pri-

mer período de estas instituciones, y posteriormente de sus seguidores, es que concibieron el entrenamiento como un cometido de impacto netamente urbano, ya que las necesidades surgidas de los sectores secundario y terciario coparon prácticamente toda su capacidad inicial, descuidando el sector primario.

Aún más, salvo en el caso del SENAC de Brasil que tuvo su campo específico en la formación para el comercio y luego para los servicios y posteriormente el SENA colombiano que también cubrió el sector campesino; las restantes instituciones se centraron sobre todo en los requerimientos del sector secundario de la actividad económica. Esta orientación, que se mantendrá por mucho tiempo, tiene sus raíces en la circunstancia de que era la industria manufacturera, de la construcción los transportes y las comunicaciones donde pro¹liferaban las oportunidades de trabajo que reclamaban nuevas calificaciones. Constituyendo estas actividades, la infraestructura básica sobre las cuales se sustentaría el crecimiento económico al que se lanzaban los países latinoamericanos.

Otra de las características que distinguían a las primeras iniciativas en materia de entrenamiento profesional, es que estuvieron dirigidas hacia la capacitación de trabajadores para el desempeño de puestos de trabajo en los niveles de ejecución est^o es, para ocupaciones calificadas y semicalificadas.

A pesar de que las deficiencias en los cuadros técnicos, medios y superiores eran acentuadas; el costo que implicaría el crear un sistema de entrenamiento de personal altamente calificado, más el tiempo que se tardarían en obtener los resultados, y agregando a esto el relativamente escaso número de puestos que se ofrecían para ellos en el mercado; aconsejaron en aquel momento recurrir a una política de inmigración selectiva (p.ej. Argentina, Paraguay y Chile) o el perfeccionamiento en países extranjeros de los técnicos locales. De esta manera, el sistema educativo regular, de los países del área, se libraba del entrenamiento a nivel profesional, solución que funcionó únicamente como un paliativo, puesto que no se atacó el problema de fondo quedando expuestos a la dependencia tecnológica.

Las instituciones de entrenamiento comprendieron desde el inicio de sus funciones, que el entrenamiento de los capataces y supervisores era condición necesaria para la buena marcha de las empresas y para aprovechar en forma efectiva las calificaciones adquiridas de los trabajadores:

Repentinamente la función de capacitar del supervisor, se hizo principalísima. De hecho, los administradores cayeron en la cuenta de que, sin la habilidad de entrenar, los supervisores serían incapaces de cooperar adecuadamente a la producción...22.

22.-Robert L. Craig, Lester R. Bittel (comp.) Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. Diana, México, 1979. p. 26.

esta fue una de las razones por la que se acometió, aunque no en forma permanente, el entrenamiento de personal a nivel medio la tarea fundamental se cidió a la capacitación de los trabajadores para los puestos de trabajo que entonces se clasificaron como de primer nivel.

Las presiones hacia la capacitación de los trabajadores, provenían lógicamente de aquellos sectores de actividad económica donde las carencias de mano de obra calificada se mostraron más agudas:

Las críticas que muchas empresas formulan contra los métodos oficiales de aprendizaje están justificadas cuando los programas de las mismas no se adaptan a la evolución de las técnicas, pero muchas veces responden a un interés propio, razonable a corto plazo, pero muy perjudicial para los intereses de los obreros jóvenes. 23.

así pues, las empresas que incorporaban rápidamente nuevas tecnologías y renovadas formas de organización en el proceso de producción, ejercían una mayor presión. Esto condujo a que las instituciones de entrenamiento de personal volcaran prácticamente todo su esfuerzo hacia la preparación de recursos humanos hacia los sectores secundario y terciario de la economía.

Eran las empresas de estos sectores; tanto en el ámbito industrial como en el comercio y los servicios, y luego aunque

23.-Louis-Henri Parías (Dir). Historia General del Trabajo, 4 (IV vols). Grijalbo Barcelona. 1965. p. 40.

con fuertes restricciones, en la agricultura; los que pugnaban por alcanzar mayores índices de productividad en sus trabajadores, acordes a las inversiones de capital que originaron su intenso ritmo de modernización. Eran estos sectores quienes -- ofrecían las nuevas plazas en el mercado y por lo tanto, sus necesidades marcaban el rumbo del quehacer en las nacientes - instituciones, firmemente decididas a que sus beneficios encontrasen en sus respectivos empleos, campo fecundo para aprove-char las calificaciones adquiridas.

Desde la perspectiva actual, no deja de sorprender el hecho de que a pesar de las deficiencias que acusaba el personal ya empleado; de que las necesidades presentes e inminentes de calificación para nuevos puestos de trabajo, de las oportunidades prácticamente nulas de capacitación que se ofrecía a los trabajadores adultos, y de la gran preocupación de las autoridades educativas por modificar la enseñanza escolar en pro de las necesidades de la actividad económica; el norte que orientó el surgimiento de las instituciones de entrenamiento haya estado hasta tal punto centrado en el aprendizaje de menores.

Podríamos indicar que la finalidad última de este hecho fue el de tener una amplia reserva de mano de obra ya calificada que, a su vez, serviría como punto de presión para la organización democrática de los obreros ya que se les podría --

amenazar con el despido y la rápida sustitución con la nueva -
clase obrera que egresaba de las instituciones de entrenamien-
to.

Se puede decir que en buena medida, las instituciones de
entrenamiento se dedicaron en sus inicios a paliar las defi--
ciencias que presentaban las escuelas profesionales, más que a
solucionar las carencias de la población trabajadora en su con-
junto respecto de las necesidades del aparato productivo.

Otra finalidad, común a estos servicios, reside en la volun-
tad, expuesta en los textos que las crean, de asegurar para su -
buen funcionamiento la colaboración del Estado, los empresa--
rios y los trabajadores:

Una de las características de muchas instituciones de --
formación profesional latinoamericanas es la participa--
ción de representantes de empleados y trabajadores...²⁴

Este principio alentado insistentemente por la OIT y con-
sagrado por la Conferencia Internacional y las Conferencias -
de Estados Americanos miembros de la OIT, se concretó en las -
instituciones de entrenamiento profesional mediante el estable-
cimiento de órganos, ya de dirección, ya de consulta, ya de fun-
cionamiento interno; en los que participan representantes de -
los sectores interesados, no solo del gobierno sino también de

24.- Diálogo Entre Dos Continentes. I (3 vols). p. 121.

los empresarios y de los trabajadores, beneficiarios directos e indirectos de la función de entrenamiento. Así vemos que el SENAC y el SENAI son confiados por el Estado a las Confederaciones Nacionales Empresariales del Comercio y la Industria; la CNAOP se integra por representantes del Estado, organizaciones de empleadores y los representantes de los trabajadores; el SENA cuenta en su Consejo Nacional con representantes de las organizaciones de empleadores de los tres sectores económicos y por la confederación sindical que acredite tener el mayor número de sindicatos afiliados a ella; el Consejo Nacional Administrativo del INCE incorpora representantes de las organizaciones de campesinos, obreros y empleados de las cámaras agrícolas, industriales y de comercio.

Toma así forma la corriente institucional que habría de afianzar los lazos del tripartismo en los órganos conductores de entrenamiento profesional; haciendo efectivo un vínculo permanente de enlace con el mundo al cual estaban destinados a servir.

La originalidad que se puso de manifiesto en el sistema de financiamiento utilizado por las primeras y posteriormente por otras instituciones de entrenamiento en la América Latina (ver cuadro 3) constituyeron uno de los elementos básicos que

van a explicar más tarde el éxito que alcanzaron en el cumplimiento de sus funciones. Como el nuevo esquema nacía al margen del sistema educativo formal, se trataba de encontrar una fórmula que por un lado otorgase a las instituciones suficiente autonomía financiera y de decisión, y por otro, les permitiese un permanente y automático ajuste a las variaciones en la demanda de mano de obra calificada.

Como se puede apreciar en el cuadro # 3, en cierto número de países, el financiamiento de las instituciones proviene directamente de los respectivos presupuestos gubernamentales; tal es el caso de Bolivia, Argentina, México, Nicaragua, Panamá y Uruguay. En otros países como Brasil, Costa Rica, Chile y Perú; las leyes permiten que las empresas compensen parte de sus inversiones en el entrenamiento de su personal; deduciendo las sumas así invertidas del pago del impuesto a la renta, hasta un cierto porcentaje del monto que deben pagar a la institución de entrenamiento, de acuerdo con la nómina salarial.

Con la idea del impuesto sobre la nómina salarial se alejó la idea de un presupuesto fijo, para llegar a una fórmula que estuviese en relación con la expansión de la actividad económica.

La cotización de las empresas en proporción a la nómina

CUADRO 3.- Gastos totales en educación profesional y/o técnica por centros nacionales de entrenamiento por países. (U.S. \$ 1975)

PAIS.	CENTRO DE entrenamiento- profesional.	Gastos totales (millones)	Gasto por fuente de financiamiento En porcentajes.				Gasto por estudiante matriculado(dólares).
			Estatal	Privado	Extranjero	Otros.	
ARGENTINA	CONET	100.7	84.3	8.9	6.8	---	468.3
BOLIVIA	FOMO	.5	74.6	5.9	18.3	1.2	410.7
BRASIL	SENAC	35.0	---	100.0	---	---	76.3
	SENAI	90.7	---	100.0	---	---	208.9
COLOMBIA	SENA	31.2	.3	99.7	---	---	95.5
COSTA RICA	INA	3.4	---	90.1	---	9.9	252.6
CHILE	INACAP	1.7	80.2	19.8	---	1.7	42.3
ECUADOR	SECAP	3.3	33.9	45.9	---	20.2	619.1
GUATEMALA	INTECAP	1.6	27.1	72.9	---	---	118.9
HONDURAS	INFOP	2.8	7.4	57.8	11.9	22.9	328.4
MEXICO	ARMO	2.8	85.8-	14.2	170.0
	ICIA	.5	---	100.0	..-	---	232.0
NICARAGUA	INA	1.9	98.6	.	1.4	---	1588.0
PANAMA	DGEFP	1.6	100.0	.	.	---	150.2
PARAGUAY	SNPP	.7	.	100.0	.	---	245.5
PERU	SENATI	6.2	.	100.0	.	---	284.3
URUGUAY	UTU	7.1	98.5	..	.	1.5	187.5
VENEZUELA	INCE	69.7	12.8	.	..	4.8	957.1

FUENTE: CINTEFOR Cuadro comparativo y fechas descriptivas de las Instituciones de Formas de Programas de América Latina, Análisis comparativos de las instituciones, Montevideo.

de sueldos y salarios que pagan a sus trabajadores, cumplía -- así el propósito de guardar relación continua con las demandas que ellos mismos generaban en virtud de su crecimiento; además implicaba el reconocimiento definitivo de la responsabilidad de las empresas con respecto a la capacitación de la mano de obra nacional.

Sin embargo, no hay que olvidar que los cambios educacionales en América Latina han implicado invariablemente, la expansión del sistema dominante sobre la base de que la educación es una de las pocas vías seguras hacia el progreso económico, hacia la igualdad de oportunidades y hacia mejores condiciones de vida:

Los bajos salarios y la falta de oportunidades de trabajo son atribuidos ya sea al bajo nivel de especialización de los trabajadores o la falta de interés de estos por seguir los caminos que ofrece la educación formal o no formal...25.

es decir, la clase dominante se justifica para restringir las oportunidades de acceso al mercado de trabajo. A pesar de que existe por lo menos una institución de entrenamiento por país latino el acceso a estos lugares de educación no formal, adquiere día con día dificultades crecientes ante la gran demanda a la que se encuentra sujeta.

25.- Morales. op.cit. p. 23.

Otro problema de la escuela en América Latina es el de tipo ideológico, se ha desarrollado la idea de que existe un compromiso personal para cumplir una tarea entre todos los medios de producción: el desarrollo del país. Solo que esto no ocurre en la realidad, ya que el principal interés de las clases dominantes es la de ampliar su esfera de influencia dentro de la estructura del Estado; así a mayor riqueza acumulada por el esfuerzo de los trabajadores mayor será la influencia que se tenga.

Ante este esquema ideológico, se asume el de que los trabajadores con un alto nivel educativo tendrán, por lo mismo, un alto nivel de productividad y consecuentemente mayores oportunidades en el mercado de trabajo. Sin embargo, en un sistema de producción donde el capital juega el rol más importante, de entre los factores de la producción; la capacidad individual y/o la educación no es el factor que determine la productividad de una empresa; así pues, la función de las instituciones de entrenamiento en la América Latina se ve reducida a reproducir una fuerza de trabajo poco costosa, requerida por el gran capital para dar continuación al sistema social imperante. No existe ningún tipo de cuestionamiento y muchos menos se intenta dar algún tipo de cambio dentro de la estructura del sistema de dominación imperante en la América Latina.

II.B. EL ENTRENAMIENTO EN ESTADOS UNIDOS.

II.B.1. Inicio del Desarrollo y Primeras Formas de Entrenamiento.

La historia del crecimiento y desarrollo de los Estados Unidos tiene mucho en común con la de otros países, así como algunas características propias que le dieron los colonizadores hace más de 200 años.

Los primeros norteamericanos fueron gente sencilla. Su emigración hacia el territorio continental de América del Norte puede explicarse fácilmente hasta con una comprensión superficial de las condiciones económicas fundamentales del siglo XVIII. Aunque sin duda es verdad que a muchos colonos les empujaba el anhelo de tener libertad política y religiosa, es más exacto considerar que les movía primordialmente el afán de buscar mejores condiciones económicas que las que les daba el viejo mundo con su sistema de clases.²⁶

El nuevo país ofrecía a sus colonizadores una gran abundancia de recursos naturales. "Los bosques abundantes suministraban material que podía adoptarse para sus otras necesidades... Era la obra de toda la familia. Afortunadamente estaban en la edad de la madera" ²⁷.

Así pues, la dependencia original era hacia lo que existía a su alrededor, aunque rústicamente "la familia elaboraba -

-
26. Robert Hall Coutney. Historia de la Ciencia Industrial de Estados Unidos, Ed. Letras, México, 1960. p. 21.
 27. C. Kirkland, Historia Económica de los Estados Unidos, F.C.E. México, 1947, p. 88.

sus alimentos y tejidos" 28, limitándose únicamente por la es casez o carencia de la materia prima necesaria.

La gran mayoría de colonos podía cubrir sus necesidades elementales de vida, ya sea trabajando en los campos, hilando o tejiendo, ejerciendo algún otro oficio de tipo doméstico o siguiendo otras ocupaciones; en las cuales adquiriría la destreza necesaria por medio del antiguo sistema de aprendizaje donde los conocimientos eran transmitidos de padres a hijos.

Por otra parte, la economía local se encontraba muy limitada, ya que:

Las manufacturas coloniales eran de varias clases; había los productos que se hacían en casa, como por ejemplo: los tejidos de algodón, lana, lino y cáñamo; o el cuero, preparado y curtido en casa, para hacer pantalones, chaquetas, zapatos y monturas, aprovechando la piel de animales salva jes o domésticos. 29.

Pero este tipo de economía doméstica no tenía ninguna relevancia fuera de su ámbito, el hogar. Siendo resultado de una necesidad, más que de una elección deliberada.

Ante la falta de suministros de artículos manufacturados y carentes de los recursos suficientes con que adquirir los -

28. Ibid. p. 88

29. Hall Coutney, op.cit. p.p. 22-23.

costosos productos importados que procedían de la metrópoli, los habitantes de las colonias se vieron compelidos a depender de las materias primas locales y del ingenio nativo.

Con la creatividad individual, el avance de la colonización y el mejoramiento de las vías y medios de transporte, se van desarrollando procesos de producción más especializados, dando lugar al nacimiento del artesanado:

En las colonias la variedad de esos artesanos era muy grande. En 1867 Filadelfia poseía cincuenta y un talleres. Los artesanos del Nuevo Mundo nunca alcanzaron la dignidad y la organización de los del viejo. (ya que) El mercado no era lo bastante amplio o lo bastante civilizado para poder soportar un alto grado de especialización. 30.

Con el artesanado, la manufactura casera se transforma, ya no es únicamente la actividad de autoabastecimiento, sino que adquiere características de tipo fabril, muy rudimentarias pero con una producción suficiente para proveer a los pequeños poblados de los artículos necesarios para su subsistencia.

Ante el crecimiento de la producción, se hace necesario disponer de la suficiente mano de obra que pueda cubrir la demanda de artículos, ante esta necesidad, al igual que en Europa con los antiguos artesanos, los maestros transmiten sus conocimientos a los aprendices, los cuales después de un -

30. Kirkland, op. cit. p.89.

largo periodo de enseñanza y demostrando que se encuentran ap
tos para desarrollar el oficio adquieren la categoría de trabaja
jadores, con derecho a una remuneración en efectivo.

1.1.2. Crecimiento Industrial.

Entre los siglos XVIII y XIX, se observan cambios, de una economía de tipo eminentemente agrícola se transforma paulatinamente a una economía de tipo industrial. El sistema fabril estadounidense fue introducido por diversas circunstancias; por un lado, las condiciones adversas que tuvo su comercio en relación a la metrópoli antes y durante la guerra de 1817, trayendo como consecuencia la independencia de los Estados Unidos - con respecto a Inglaterra. Por otra parte, el gran auge que tuvo la producción de algodón gracias a la máquina de Whitney, "... la introducción de la despepitadora de Whitney aumenta la pro
ducción algodonera... había llegado la hora de introducir méto
dos mecánicos en las manufacturas". 31. Esta situación favoreció el sistema esclavista que se desarrolló en el sur del país donde se requería de una gran cantidad de mano de obra para la cosecha de la fibra, al aumentar en forma considerable la pro
ducción de algodón, se desarrolló favorablemente la producción
de hilados y tejidos.

31. Hall Coutney, op. cit. p.29.

Por otra parte, los inventos y patentes fueron pródigos durante la última mitad del siglo pasado, son innumerables los descubrimientos, favoreciendo con esto, el aumento en el volumen de manufacturas.

...entre los inventos se cuentan: el método de Paul Revere para producir cobre laminado en frío, en 1801; la caldera multitubular de John Stevens, en 1803; el torpedo marino de Robert Fulton en 1808; la máquina fresadora de Eli Whitney en 1818; el arado de hierro de Jehro Wood, en 1819, ...32.

La industria, la agricultura y el comercio aumentaron sustancialmente, haciéndose más especializados. Esta serie de cambios dieron como resultado lo que se conoce como Revolución Industrial Norteamericana donde:

La industria había alcanzado su mayoría de edad, y los Estados Unidos se habían transformado en la nación industrial más grande del mundo. 33.

El cambio tecnológico y una economía en expansión, crearon la necesidad de nuevos conocimientos y destrezas, lo cual ocasiona el crecimiento de las actividades de entrenamiento. Con este impulso, nace un importante sistema, llamado de Escuela Vocacional, promovido por los educadores convencidos de que el contenido de la escuela secundaria tradicional estaba diseñado para las personas que continuaban estudiando pero que ignoraba las realidades económicas de ese tiempo.

32. Ibid. p.33.

33. R.L. Craig; L.R. Bittel, (comp) Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. México. Ed. Diana, 1981. p.19.

El sistema Escuela Vocacional se orientó a preparar artesanos y técnicos, ofreciendo oportunidades de entrenamiento a todas aquellas personas que entraban al mercado laboral, con grados inferiores al bachillerato, creándose los horarios nocturnos para los trabajadores que no podían asistir en otro horario.

Con este tipo de sistema de entrenamiento se dió un importante apoyo a la industria en expansión, ya que fue el lugar de aprovisionamiento de personal de nivel técnico, que tanta falta le hacía.

El éxito de las escuelas, motivó la implantación de este tipo de centros de entrenamiento en los polos de desarrollo industriales nacientes, como Cleveland, Chicago y Cincinnati.

Sin embargo, las Escuelas Vocacionales no fueron suficientes, ya que ante la expansión de la industria y la falta de la mano de obra capacitada, las industrias crearon por el año de 1880 los institutos técnicos que:

fueron orientados exclusivamente a las necesidades de una firma particular o de un grupo de industrias como la textil, petrolera, impresora, automotriz, etc... 34, como ejemplo podemos citar los institutos creados por compañías como la Westinghouse, Goodyear, General Electric, Ford, etc. De este modo,

34.- Cinterfor, La Formación Profesional en Estados Unidos, Hoy . - Boletín 48 Montevideo, 1976, p. 41.

los industriales no quedaban expuestos a los sistemas de educación formal existentes, cubriendo sus necesidades de mano de obra capacitada, e imponiendo con esto las condiciones laborales de su conveniencia a la gente por emplear.

Por otra parte, para extender los beneficios del entrenamiento industrial y comercial a las comunidades donde era posible establecer talleres vocacionales, se diseñó el entrenamiento cooperativo de tipo industrial. Mediante este sistema:

...los estudiantes trabajaban en las ocupaciones de su elección por períodos alternos de medio tiempo en la escuela y medio tiempo en el trabajo a lo largo de dos años. En este tipo de entrenamiento los estudiantes estaban su pervisados por la escuela y por el patrón...35

Con este método, se pretendía optimizar los conocimientos que obtuvieran los estudiantes, compaginando la teoría y la práctica de la profesión que desarrollarían posteriormente.

Este sistema actualmente sigue dando buenos resultados y se continúa empleado en diferentes ocupaciones sobre todo en las de tipo técnico, "...se utiliza exitosamente en muchos programas ocupacionales preparatorios, como en la industria, en los trabajos de distribución y en los negocios...36.

35. Ibid. p. 42.

36. J. Perenne, Historia Universal, IX (10 vols) Ed. Exito, Barcelona, 1973. p. 153

11.B.3.El Entrenamiento y la Primera Guerra Mundial.

La coyuntura de la Primera Guerra Mundial propició que las actividades de entrenamiento adquirieran un gran auge. El frente en el cual el ejército norteamericano tenía que operar estaba a más de cuatro mil kilómetros de la costa de Estados Unidos; por esta razón, se requería tender un puente de comunicación entre América y Europa; no encontrándose con los medios suficientes para la transportación de los soldados y los suministros, había que comenzar por lo tanto con la construcción de las embarcaciones y la producción de los abastecimientos de guerra.

Los astilleros tuvieron que multiplicar su personal, mientras que "gran parte de la industria norteamericana tuvo que ser adaptada inmediatamente a la producción bélica..."³⁷, con el fin de poder sostener el esfuerzo de guerra.

Subyacente a esta, se encontraba el problema de la falta de personal capacitado para que pudiera llevar a cabo la tarea de la producción militar.

Para poder resolver este problema, Charles Allen Jefe de la Sección de Educación y Entrenamiento de la Corporación de

³⁷. Hall Coutney, op-cit. p.374.

de la Flota de Emergencia del Comité de Embarcaciones de Estados Unidos, junto con su ayudante Michel J. Kane, decidieron utilizar el método Herbatian, mejor conocido como método de los cuatro pasos: mostrar, decir, hacer y comprobar: "...con él (método) trataron de resolver los problemas de entrenamiento que -- ofrecía la Primera Guerra Mundial..."³⁸. Con el método de los cuatro pasos se pudo resolver el problema del entrenamiento y se sentaron las bases para lo que más tarde sería el entrenamiento dentro de la industria.

La Primera Guerra Mundial, además de haber sido una situación que obligó a desarrollar los sistemas de entrenamiento, sirvió para la consolidación del poderío económico de los Estados Unidos y para aumentar su esfera de influencia en el mundo

En 1914 Estados Unidos debía al extranjero 2,000 millones de dólares, en 1925 el extranjero les adeudaba a ellos - 18,000 millones, su remanente en oro pasó de 1,800 millones de dólares en 1914 a 4,500 millones en 1925. ³⁹

Evidentemente, los norteamericanos no desaprovecharon su oportunidad y han ejercido dicha influencia en todos los órdenes, sin escapar los sistemas y las técnicas de entrenamiento.

Después de la Primera Guerra Mundial, la desmovilización

³⁸. Craig, Bittel, op.cit. p.24

³⁹. Kirkland, op.cit. p.421.

de los soldados, de la industria y de las embarcaciones fue -- casi inmediata y completa. A pesar de la persistencia de los desórdenes posteriores a la terminación oficial de las hostilidades; las fuerzas militares y la producción industrial bélica de los Estados Unidos fueron reducidas. Lo que siguió después fue un período de relativa tranquilidad y auge económico

Es en esta época, durante la década de los años 20's, que surge un tipo de entrenamiento de mucha utilidad para un gran número de personas: la educación por correspondencia.

Desde entonces, el entrenamiento por correspondencia ha sido muy utilizado en los Estados Unidos por las grandes facilidades que implica el tomar cualesquiera de sus cursos.

En los últimos setenta y cinco años, más de cuarenta millones de ciudadanos estadounidenses se han beneficiado con estos estudios realizados en su propia casa...⁴⁰.

Este tipo de entrenamiento se fue perfeccionando y extendiendo por todo el país; llegando a ocupar, dentro de los diferentes métodos de entrenamiento, un lugar importante.

Sin embargo, a pesar del surgimiento de este método y de la prosperidad de los años 20's, las actividades de entrenamiento no fueron suficientemente estimuladas ya que, por una

⁴⁰. P. Sanbert Michel, La Enseñanza por Correspondencia en Estados Unidos, CINTERFOR, Montevideo, 1971 p. 71.

parte los administradores de negocios opinaban que no se requería del entrenamiento y por otra, la gente no requería de una gran preparación para poder encontrar un empleo.

Cuando los países que habían peleado en la Primera Gran Guerra empezaron a reconstruir sus economías y a tener una mayor participación dentro del mercado mundial de mercancías, empezaron a surgir una serie de problemas económicos de orden mundial, dando lugar a la gran depresión de 1929.

Al contrario de lo ocurrido durante los años 20's en el ámbito del entrenamiento, el panorama sufrió un cambio radical durante los años de la gran depresión.

Por un lado los gerentes y los administradores de negocios percibieron que para mantener la planta productiva requería de personal calificado, encontrándolo en las filas de desempleados.

El problema de los desempleados se agudizó de tal manera que los gobiernos locales, estatales y federales trataron de solucionarlo mediante programas de entrenamiento artesanal, auspiciados por el gobierno federal.

Estos programas se llevaban a cabo por las tardes o por las noches en las escuelas públicas. Cientos de miles de

hombres y mujeres aprendieron entre otras cosas; grabado en piel, trabajo en mimbre, cestería, tejido en bejuco, pintura y orfebrería...41.

Con estos programas de entrenamiento, se logró que los desempleados pudieran ocupar parte de su tiempo libre y a su vez, les daba la oportunidad de obtener algunos ingresos que les ayudaran a aliviar su situación económica.

II.B.4. El Entrenamiento en la Segunda Guerra Mundial.

Al llegar el año de 1939, la guerra vuelve a estallar y nuevamente los Estados Unidos se involucran en ella.

El reto concerniente a la anulación de los arreglos de la Primera Guerra Mundial fue lanzado y recogido, el mundo se vio sumido una vez más en la guerra general. Los Estados Unidos siguieron un camino neutral, aunque un tanto menos candoroso, durante dos años; luego el ataque contra Pearl Harbor los arrojó violentamente a la hoguera, junto con los demás contendientes...42.

Al igual que en la Primera Guerra Mundial, la producción industrial norteamericana tuvo que transformarse, y mejorarse para poder sostener el esfuerzo de guerra, no sólo de su país sino que prácticamente de la mayoría de países aliados.

En 1941 el tiempo que se requería para la construcción de un buque Liberty, era de 355 días, pero durante la guerra, los nuevos métodos redujeron el tiempo a 56 días, y un astillero notablemente eficaz terminó un barco Liberty en 14 días. 43.

41.-Craig, Bittel. (com) op.cit.p.26.

42.-Hall Coutney, op.cit.p.385

43.-Perenne, op.cit.p.157.

El ímpetu del entrenamiento vuelve a surgir, y se establece el Comité de Producción Militar y dentro de él, el grupo de entrenamiento para la industria. Este grupo estaba integrado por hombres que ya habían encarado los grandes problemas de entrenamiento durante la Primera Guerra Mundial por lo que capitalizaron su experiencia y refinaron sus técnicas, creando los programas "J".

... se desarrolló el programa de entrenamiento para instrucción en el trabajo, conocido como JIT. El programa estaba orientado a capacitar a supervisores de primera y segunda línea, cuya necesidad entrenadora era muy importante para la expansión de la industria de la guerra. -- Los cursos se programaron rápidamente por todo el país, con una asistencia de quince a treinta personas... 44.

Con estos programas, se logró capacitar a una gran cantidad de hombres de la industria militar y de servicios esenciales, permitiendo a los Estados Unidos sostener la producción industrial y a final de cuentas apoyar el esfuerzo bélico de sus aliados hasta el fin de la guerra.

Los estudios e investigaciones sobre el entrenamiento habían dado, una vez más, ayuda eficaz a la resolución de los problemas provocados por la guerra y muy valiosas aportaciones en el campo del entrenamiento.

44.- Craig, Bittel, op. cit. p. 26.

11.B.5. El Entrenamiento en la Postguerra.

Al término de la Segunda Guerra Mundial, las economías de los países europeos prácticamente eran inexistentes, la planta industrial se encontraba semidestruída y habría que empezar la reconstrucción de las ciudades. El único país beligerante que había salido intacto y fortalecido de la guerra fueron los Estados Unidos, por lo cual fueron el sosten para ayudar a reactivar las economías de los países aliados e inclusive la de los países del eje, de esta manera, la planta industrial estadounidense continuó con su ritmo de crecimiento ahora para poder proporcionar la ayuda necesaria a esos países.

Obviamente, el costo político fue muy alto, ya que obligó a alinearse a todo aquel país que se le ayudó siguiendo sus directrices para formar un bloque en contra de los países comunistas emergentes, con la URSS a la cabeza.

Comenzaba así la "Guerra Fría" y con ella la carrera armamentista y espacial entre los Estados Unidos y Rusia, trayendo repercusiones muy importantes para el desarrollo de la educación en general y del entrenamiento en particular.

Ante el lanzamiento del Sputnik I por parte de la URSS

...los norteamericanos se alarmaron al comprobar que parecía que la Unión Soviética lo estaba haciendo mucho mejor para adiestrar a sus hombres de ciencia, sus ingenieros y sus técnicos...45.

En realidad, aún antes de que el Sputnik comenzara a girar al rededor de la tierra, algunos educadores y otras personas vinculadas a la educación, habían estado pidiendo un entrenamiento más estricto, haciendo mayor hincapié en las ciencias y -- las matemáticas en los planes de estudio de las escuelas de la nación:

... el Gobierno y el Congreso reaccionaron ante la preocupación nacional; y en septiembre de 1958, promulgaron la Ley Nacional de Defensa e Instrucción que sugería con su título, la relación recientemente encontrada entre la defensa del país y sus escuelas... el movimiento se extendió también a otros campos, así que para la década de 1960-1970, la nación estaba profundamente ocupada en una gigantesca expansión y en el refuerzo de la instrucción en todos los niveles...46.

El temor de que la Unión Soviética pudiera estar entrenando y educando mejor a sus ciudadanos y las implicaciones que esto conllevaba, motivó no solo al gobierno, sino también a los hombres de ciencia a buscar soluciones para mejorar el sistema educativo en general.

Entre los posibles remedios propuestos, uno de los más radicales fue el de tecnificar a la educación, es decir, se concibió a

45.-Kirkland, op.cit. p.430

46.-Ibid. p.432.

la misión educativa como una empresa, para aplicar a ésta las técnicas y las maquinarias que había producido el auge industrial norteamericano del siglo XX.

La Psicología, y particularmente la Psicología del aprendizaje, contribuyeron de forma eficaz a que este objetivo se alcanzara:

Un importante número de principios desarrollados por la -- Psicología del aprendizaje contribuyó a conformar la enseñanza técnica y profesional de los Estados Unidos.⁴⁷

El principio de tecnificar "...mecanizar los procesos de presentación de estímulos y recepción de respuestas..."⁴⁸; - adquirió una relevancia muy significativa ya que de él se derivaron consecuencias prácticas de gran utilidad.

Una de las principales aplicaciones de este principio -- fue la máquina de enseñar. En ella existen un presentador de estímulos al alumno, un receptor de respuesta del alumno y - un presentador de reforzamientos. En este caso, "los reforzamientos son comunicaciones al alumno de que sus respuestas -- fueron correctas..."⁴⁹

47.- Centro para la Formación Profesional del Estado de Ohio. El curriculum técnico y profesional, Un panorama de los principios y prácticas de los Estados Unidos. CINTERFOR. Montefideo, 1976, p. 34.

48.- B.F. Skinner, Tecnología de la Enseñanza, Ed. Labor, México, 1979. - p. 7.

49.- Ibid. p. 11.

Ya desde 1920, Sidney J. Pressey había construído varias máquinas para verificar automáticamente la inteligencia y la información. Artefactos de este tipo no sólo podían examinar y registrar aciertos o errores, sino que como lo indicó Pressey podían enseñar.

Sin embargo, las máquinas de Pressey sucumbieron, en -- parte a la inercia del ambiente cultural, el mundo no estaba -- preparado para aceptarlas. Y en parte, porque tenían probablente limitaciones en sí mismas, ya que:

la teoría psicológica que servía de base a los trabajos de Pressey apenas se había interesado en la problemática de los procesos de aprendizaje. 50.

Las investigaciones posteriores en el campo de la Psicología del Aprendizaje, dieron como resultado que se conociera mucho mejor el proceso de enseñanza - aprendizaje, permitiendo así, mejorar las máquinas de enseñar, apareciendo como un -- elemento importante de éstos la instrucción programada.

En este método:

El alumno recibe una serie de estímulos graduados cuidadosamente y es obligado a responder activamente a dichas situaciones. Si sus respuestas han sido correctas, el alumno recibe reforzamientos conforme a un programa dado...51

50.- *Ibid.* p. 46.

51.- *Ibid.* p. 11

La creación de una auténtica tecnología de la educación, echó por tierra muchas antiguas concepciones erróneas sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje; como por ejemplo que el buen profesor era sencillamente el que sabía bien su materia y sentía interés por ella; que los métodos coercitivos, como el castigo corporal, el poner largas tareas para que se hicieran en casa, el sarcasmo y la crítica despiadada eran buenas ayudas para el aprendizaje.

El descubrimiento y aplicación de técnicas, sistemas y métodos, como las máquinas de enseñar y la instrucción programada; aunado a los conocimientos que sobre el entrenamiento se fueron acumulando a lo largo de la historia; colocaron a los Estados Unidos en un lugar preponderante entre los demás países del mundo, trayendo como consecuencia la propagación y -- adopción de su literatura, materiales, procedimientos, métodos, etc., con la consiguiente influencia que lleva aunada la adopción de la terminología y sus modelos derivados.

Esta influencia se ha dejado sentir con mayor fuerza en nuestro continente, lugar que los Estados Unidos consideran como de "seguridad estratégica" impidiendo que la región pueda desarrollarse bajo directivas propias e imponiendo regímenes que sean afines a sus intereses.

Es por eso, que aún cuando existen diversos movimientos en la región que buscan disminuir o erradicar en forma definitiva esa influencia, sus esfuerzos se ven obstaculizados - por la misma burguesía criolla cuyos intereses se encuentran estrechamente vinculados con los de los Estados Unidos. Por otro lado:

Gran parte de las innovaciones en cuanto a medios y concepciones sobre la capacitación proviene de Estados Unidos, que cuenta con la literatura más seria y con un número elevadísimo de profesionales dentro de la capacitación. 52.

lo cual no ocurre en América Latina, donde se ha descuidado la formación suficiente de los recursos humanos para dar el entrenamiento a la gran cantidad de mano de obra nativa.

Una de las opciones que deberían buscar los países latinoamericanos, es la de elegir su propio modelo de desarrollo, acorde a sus necesidades e ideología.

Lo anteriormente expuesto en este capítulo, nos da las bases para poder ubicar al entrenamiento de nuestro país dentro del contexto regional, ya que, siendo México un país Americano la evolución de su entrenamiento ha corrido paralelamente a la de los demás países de la región. Por lo que una vez expuestos los acontecimientos que sobre su entrenamiento ocurrieron en América, procederemos a revisar lo que aconteció en México dentro de este campo.

52.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, El Proceso de la Formación Profesional en el Mundo. México, 1980. p.44.

C A P I T U L O I I I

EL ENTRENAMIENTO EN MEXICO.

C A P I T U L O III

EL ENTRENAMIENTO EN MEXICO.

III. A. La Epoca De La Colonia.

Poco despues de consumada la conquista, la Nueva España se fue poblando por peninsulares, con el fin de consolidar es te hecho y además para iniciar la explotación de las riquezas que pudiera ofrecer la nueva colonia.

En los años siguientes, diversas órdenes religiosas se fueron estableciendo en la colonia; a fin de imponer la "verdadera religión"; algunos frailes se distinguieron por la defensa que hacían de los indígenas en contra de los malos tratos por parte de conquistadores y encomenderos, pero en su -- gran mayoría, las órdenes religiosas se dedicaron a transmitir el evangelio y a tratar de incorporar a los naturales al sistema económico prevaleciente de la época con la enseñanza de algunos oficios.

Para la difusión de sus ideas y transmisión de sus conocimientos los frailes establecieron una serie de colegios e instituciones; el primero de ellos fué fundado por Fray Pedro de Gante en Texcoco (1523), y en 1525 funda el colegio de San Francisco en esta capital, dicho colegio:

...constaba de dos secciones: una donde se impartía instrucción primaria y otra en la que se enseñaba artes y oficios; esta escuela era únicamente para los indios y -

y funcionaba como internado. Dentro de las artes y los oficios se cuentan talleres de canteros, herreros, zapateros, talladores, sastres, tejedores, etc. (53)

con esto, se buscaba aprovechar la habilidad que los indígenas habían demostrado en la creación del Imperio Azteca y su gran sistema productivo y comercial.

En el colegio de Santa Cruz de Tlatelolco, fundado por el Obispo Zumárraga y exclusivamente para indígenas se enseñaba gramática, latín, teología y música.

Por su parte, los dominicos fundaron el colegio de San Luis de los predicadores, cuya finalidad era la de preparar -- maestros y teólogos, admitiendo jóvenes criollos, mestizos e indígenas.

La orden de los agustinos creó la casa de Estudios Mayores de Tiripitío, donde:

...no desdeñaron enseñar a los niños de la región los ve dimentos de la cultura y ver que los adolescentes aprendieran oficios manuales... Tiripitío llegó a ser un centro de educación popular. 54.

Quizá la orden religiosa que ejerció mayor influencia en

53.- Francisco Larroyo, Historia Comparada de la Educación en México, Porrúa, México, 1973. p. 100.

54.- Ibid. p. 55.

el campo educativo de la Nueva España fue la de los Jesuitas; a pesar de que arribaron en el año de 1572, se adaptaron y organizaron rápidamente para que en 1574 fundaran el Colegio Máximo de San Pedro y San Pablo. Posteriormente y ante la gran demanda crearon los Colegios de San Gregorio, San Bernardo, San Miguel y San Ildefonso, este último sería después la Escuela Nacional Preparatoria. Además de los anteriores, los jesuitas fundaron Colegios en algunos lugares de provincia: Patzcuaro, Oaxaca, Puebla, Veracruz, Tepotzotlán, Guadalajara y Querétaro. Dedicándose todos ellos a la enseñanza de la Teología, Retórica Artes, Música, etc.

A instancias del Virrey Antonio de Mendoza y culminado por su sucesor, el Virrey Luis de Velasco, se crea el 21 de septiembre de 1551 la Real y Pontificia Universidad de México. Sin embargo, es hasta 1645 que el Virrey Palafox dio al estatuto universitario una forma definitiva, aprobado y confirmado por el rey.

A semejanza de otras universidades de su época, la de México estuvo orientada a la formación de Teólogos, filósofos, poetas, escritores, etc., la medicina no fue establecida sino hasta fines del siglo XVI.

La educación universitaria tenía un carácter elitista, su población estudiantil eran básicamente de criollos y algunos mestizos: "... resuelve, además, (la Universidad) y de manera -- principal, el problema educativo de la población criolla; de modo que deben considerarse, grosso modo (subrayado en el original) términos correlativos Universidad y población criolla desde el punto de vista educacional" (55).

III.A.1. Las actividades productivas.

Fueron diversas las actividades que los españoles introdujeron a la colonia, pero:

...la economía local no satisfacía todas las necesidades de la sociedad española en la colonia. México, al igual que la Nueva Inglaterra de los primeros tiempos, dependía de la metrópoli tanto para el abastecimiento de hierro como para el de textiles. 56.

además, "... Los oficios mecánicos se tenían por viles, y con pocas excepciones estaban entregados a indios, mestizos y mulattos" (57), con lo cual, la implantación de una planta productiva, acorde a la época, se dificultaba ya que los españoles peninsulares restringían la implantación de un sistema gremial o artesanal en forma.

55.- Ibid. p. 139.

56.- D.A. Brading, *Mineros y Comerciantes en el México Borbónico (1763-1810)*. F.C.E., México, 1975. p. 21.

57.- Larreyo, op. cit. p. 162.

Otra de las dificultades a que se enfrentaba la enseñanza de un oficio era por parte de los maestros ya que:

...los instructores españoles creían que al enseñarle al indio su conocimiento acerca del oficio que dominaban, los productos bajarían necesariamente de precio. (58).

razonamiento un tanto erróneo, puesto que el comercio se encontraba controlado totalmente por los peninsulares, creando a su conveniencia la oferta y demanda del mercado colonial.

Además, la corona española no quería que los comerciantes europeos sufrieran la competencia de la Nueva España en lo que respecta a productos artesanales; la ventaja de esta última residía en la gran cantidad de mano de obra, disponible a un bajo costo, casi regalada por las disposiciones de la Encomienda.

Como señala Brading:

La artesanía se desarrolló con mucha más dificultad que la minería. Las prohibiciones frenaban muchas actividades. Además en España, la expulsión de los judíos y los moros, habían creado en la primera mitad del siglo XVI - condiciones óptimas para la artesanía española y los buenos artífices que emigraban eran pocos. (59).

58.- Ibid. p. 100.

59.- Brading, op. cit. p. 48.

quizá estas fueron las razones por la cual solo tuvieron importancia para los españoles, la minería y los colorantes como forma de enriquecimiento.

La producción de colorantes fue muy importante:

...eran el principal producto de exportación de las regiones pobres en minas y alrededor de ellas surgió una serie de importantes empresas manufactureras y comerciales... (60).

este tipo de actividades era desarrollado básicamente por indígenas; podríamos indicar que el español solo tenía ingerencia en el proceso de comercialización, pero la técnica era cien por ciento de los indios. Casi la totalidad de la producción de colorantes se exportaba a Europa, ya que siendo la industria textil de mayor desarrollo en el viejo continente, requería de esta materia prima para cubrir sus necesidades.

Los comerciantes españoles se aprovecharon de esta situación, acaparaban la producción total de colorantes de poblados indígenas, los pagaban a bajos precios y a su vez los remitían a Europa a muy altos precios ya que la calidad de dicho producto difícilmente podía ser igualada por otros. Era tal su importancia que: "En realidad, su relevancia en la Nueva España solo era inferior a la de la plata. (61).

60.- Enrique Semo, Historia del Capitalismo en México, Era. - Méx. 1980, p. 34 - 35.

61.- Ibid. p. 35.

La industria minera fue el principal motivo de preocupación de la corona española y de las autoridades virreinales. Fueron los metales preciosos el objetivo de los conquistadores:

"Cortés le pregunta si Moctezuma tenía oro", y como respondió que sí, "envíeme", dice, "de ello, pues tenemos - yo y mis compañeros mal de corazón, enfermedad que sana con ello". 62

El auge minero que tuvo la Nueva España permitió sostener gran parte de su desarrollo económico, creando centros de población en los lugares de explotación minera.

Sin embargo, "Los españoles sabían poco de minería casi todas las técnicas que dominaban eran de origen alemán e italiana"63, aprovecharon, más que la técnica la gran cantidad de mano de obra para explotar las vetas ya conocidas por los indígenas que "habían explotado vetas superficiales y yacimientos que se encontraban en la arena de los ríos" 64.

Fueron pocas las innovaciones que se hicieron para el desarrollo de la industria minera, los españoles no solo explotaban las vetas superficiales sino que hicieron tiros para -- llegar al interior de las vetas; el "método de patio" fué el procedimiento utilizado para aumentar el porcentaje de plata que se extraía de los yacimientos.

62.- Fco.López de Gomarra, Historia General de Indios (2 vols.- Barcelona 1959)II, 50.cit. en Brading, p.15.

63.- Semo, op. cit. p. 38.

64.- Ibid.

Bartolomé de Medina, minero radicado en México desde 1554, realizó en la Purísima Grande, hacienda de beneficio del mineral de Pachuca, una serie de experimentos que permitieron la introducción del método de patio; este posibilitaba extraer no sólo la plata nativa; sino también la contenida en forma de combinaciones.⁶⁵

La insuficiencia de recursos humanos especializados en esta rama, fué motivo para que se fundara en 1783 la Escuela de Minería. Con esta escuela, se puede considerar que se da inició a la enseñanza técnica en México ya en una forma organizada para responder a la exigencia de contar con la mano de obra calificada para esta actividad.

Sin embargo, con excepción de la actividad minera, los españoles solo trajeron una parte de la técnica que imperaba en Europa para incrementar el desarrollo económico de la colonia:

Independientemente de la calidad de los productos, debe señalarse la aparición de nuevas ramas con sus herramientas y técnicas correspondientes, como la panadería, sastrería, producción de armas blancas, etc. ⁶⁶

Lo arriba señalado era la queja de los habitantes de la Colonia, la calidad de los productos; estos eran de menor calidad a los peninsulares, pero se debía a la falta de preparación de la mano de obra y la desconfianza de los artesanos para darles enseñanza a los indígenas por temor a la competencia.

Por las diferencias culturales y de desarrollo, el esta-

65.- Ibid. p. 43.

66.- Ibid. p. 43.

blecimiento de nuevas industrias y el mejoramiento de las --- existentes se podría traducir en avance, solo que dicho avance se vino restringiendo por la serie de prohibiciones; por -
ejem.

La industria de la seda, que en un principio tuvo cierta importancia en Oaxaca, por los cultivos de manera que es timabá Cortés, desapareció en el curso del siglo XVI al convertirse en un artículo de competencia para España.⁶⁷

aunado a lo anterior, los españoles sacaron provecho de su posición de clase dominante para poder explotar la mano de obra indígena; más que aumentar la capacidad técnica para una mayor productividad.

Durante la colonia, la construcción experimenta un auge considerable; "se erigieron 12,850 edificios religiosos, 113 hospitales y asilos, un buen número de palacios y casas reales, etc. " 68. Pero como en todo lo señalado con anterioridad, predomina la mano de obra y la habilidad de grandes constructores de los indígenas, más que la técnica.

Para la industria textil, donde los indígenas ya tenían cierto adelanto, los españoles introdujeron el telar europeo, doble ancho; esta innovación permitió satisfacer las necesidades de vestido de la población nativa, no así la de los criollos y peninsulares, que seguían prefiriendo las manufacturas

67.- Enciclopedia de México, Dir. José Rogelio Alcaraz, VII -- (12 vols. México, 1978), p. 390.

68.- *ibid.*

européas.

Por su parte, la agricultura recibió poca atención para desarrollarla:

Si bien (el Virrey) Gálvez dedicó muchas energías y meditaciones a la restructuración y expansión de la economía de exportación, se ocupó muy poco de la agricultura e industria mexicana. 69

No sólo el Virrey Gálvez le presta poca atención, sino también los demás Virreyes no se preocuparon por desarrollarla; motivando con ello las grandes hambrunas que se dieron en la Nueva España, diezmando a la población indígena y mestiza principalmente.

Como podemos observar, pocas fueron las actividades económicas que tuvieron un desarrollo relevante y significativo durante la época colonial. Los españoles se limitaron a traer las técnicas europeas en ciertos rubros, pero sin darles un entrenamiento real y eficiente a la población nativa para su posterior desarrollo. Con excepción de algunos colegios de religiosos y de la Escuela de Minería, no se tuvieron lugares donde la enseñanza se dirigiera hacia las actividades productivas .

Aprovecharon la gran cantidad de mano de obra barata y disponible en toda la colonia, para poder enriquecerse y crear las condiciones para iniciar movimientos de independencia

69.- Brading. op.cit., p. 52.

económica, no política, respecto de la corona española cuyo ob
jetivo era el de seguir manteniendo el desigual intercambio co
mercial con la colonia y la naciente burguesía criolla; ante
la fuerte oposición de estos últimos, la monarquía permitió --
cierto grado de libertad para comerciar con otros pueblos, pe-
ro esta no fué sino hasta principios del siglo pasado, por lo
cual su significado en materia de cambio tecnológico es mínimo
durante la época colonial, antes de efectuarse el movimiento
de independencia.

III. B. La Epoca De La Reforma.

Después de la consumación de la Independencia en el año de 1821; el país atravesó por una serie de desórdenes; creando el estancamiento económico de la nación por un largo período de tiempo.

Dos fueron los factores que contribuyeron a crear ese problema económico; por una parte fué lo destructivo de las guerras mismas y la secuela de bandidaje que dejó el conflicto destruyendo una gran parte del sistema minero, arrasando el agro y una gran cantidad de campesinos incorporados en los ejércitos dejan de trabajar la tierra; los españoles peninsulares salen del país creando la descapitalización y eliminando las inversiones de la planta productiva de la Colonia.

Por otra parte, el sistema político queda en una situación incierta durante un período de casi 50 años.

Durante sus primeros cincuenta años de independencia, los mexicanos fueron dirigidos por más de cincuenta gobiernos, ...con treinta diferentes hombres actuando como presidentes. En un período de quince años, dieciséis hombres encabezaron veintidos gobiernos. 70.

además de lo anterior, Francia y Estados Unidos invadieron nuestro territorio; el primero para sostener un imperio con Maximiliano a la cabeza y el segundo para apoderarse de más de la mitad de nuestro territorio.

70.- Roger Hansen, La política del Desarrollo Mexicano, siglo XXI, México, 1980. p. 23.

Dentro de la serie de luchas internas que se dieron en el país, cabe destacar la que se dió entre liberales y conservadores; la importancia de esta lucha radica en que no se buscaba nadamás el poder, sino que se buscaba el poder hacer un modelo de nación; los conservadores pugnaban por el mantenimiento de la estructura económica y política de la colonia, mientras que los liberales:

...se basaban en el modelo económico de la producción para la expansión; su proyecto político se deriva del nacionalismo de los enciclopedistas.⁷¹

Una de las pocas instituciones de entrenamiento, formada durante uno de los períodos del General Santa Ana; pero con la influencia de Valentín Gómez Farias, fueron la Escuela de Artes y Oficios y la Escuela de Agricultura, su finalidad era la de coadyuvar a la formación de artesanos para el sector manufacturero y para cubrir las necesidades de técnicos agrícolas.

Es el mismo Gómez Farias quien instrumenta y crea la Dirección General de Instrucción Pública para el Distrito y Territorios Federales donde:

Se sustrajó la enseñanza de las manos del clero y se organizaron y coordinaron las tareas educativas del gobierno...; se estatuyó que la enseñanza sería libre, se promovió la creación de escuelas normales, se fomentó la --instrucción primaria para niños y adultos analfabetas..⁷²

71.- Agustín Cueva, El Desarrollo del Capitalismo en América Latina, Siglo XXI México, 1977, p. 38.

72.- Larroyo. op.cit., p. 246.

se hace notar la influencia del liberalismo en los estatutos de creación de esta Dirección.

Al triunfo de la causa liberal, expresada en la Constitución de 1857, se da inicio a lo que sería la modernización del país. El estado liberal, fundado ideológicamente sobre las bases del nacionalismo y el positivismo, favorece el crecimiento y la diversificación industrial, además, inicia el establecimiento de una red de comunicaciones, ya que:

La mejora interna que más agudamente se necesitaba para el desarrollo de un mercado nacional en México era el sistema de transportes. En 1820, México tan sólo poseía tres caminos que pudiesen llamarse carreteras, e incluso éstos estaban muy deteriorados.⁷³

además, el principal sistema de carga en la época eran las mulas, los carruajes se usaban básicamente para el transporte de gentes. Para poder efectuar una integración vial de las numerosas comunidades que se formaron alrededor de los imperios mineros y que mantenían un escaso contacto con el centro del país.

Durante la intervención francesa y el imperio, la vida educativa del país prácticamente no existe, el gobierno liberal, encabezado por Juárez, dedica todos sus esfuerzos a desalojar al invasor, descuidando los demás asuntos públicos.

⁷³.- Hansen. op.cit., p. 23.

Así pues, es hasta el año de 1869, cuando se emite la --
Ley Orgánica de Instrucción Pública, en esta ley ya se:

...indica los rubros que habrían de regir la instrucción primaria. Señalaba las distintas materias que se habrían de impartir para niños y niñas, menciona aparte la educación para adultos analfabetas.

La ley previno que la educación elemental sería gratuita para los pobres y obligatoria para todos; no dispuso expresamente que fuera laica; pero se suprimieron las enseñanzas de religión.⁷⁴

Asímismo, se reglamentaron las materias que se iban a impartir en las diferentes escuelas de tipo superior, como la Escuela de Bellas Artes, la Escuela de Medicina, la de Artes y Oficios, etc. La Escuela de Minería diversificó sus carreras además de la de Ingeniero de Minas, surgen las especialidades de: Ingeniero Mecánico, Topográfico, Civil, Metalúrgico y Arquitectura.

Otro hecho, altamente significativo para la economía del país, fué la desamortización de los bienes del clero, al estar ociosos y acumulados en unas cuantas manos, las tierras agrícolas pertenecientes al clero no producían ningún bien de consumo, con la desamortización, se reactivó este sector, permitiendo que los campesinos tuvieran una ocupación fija.

A pesar de los proyectos de industrialización de los go-

⁷⁴.- Larroyo. op.cit., p. 270.

biernos desde la independencia casi no existía esta. Únicamente la industria textil y alguna otra de menor importancia habían logrado establecerse en forma precaria, "en el Distrito Federal las fábricas de hilados y tejidos llegan a siete.."75, dentro de los impedimentos para poder dar una gran expansión a la industria se pueden mencionar a la falta de transportes adecuados, la impreparación de los obreros, los excesivos impuestos y alcabalas y por último, la carencia de capitales -- (habían huído con la guerra de Independencia) para mejorar el equipo y aumentar la producción.

Cabe señalar, que pese a la anterior, existía una actividad industrial y artesanal de cierta importancia, de acuerdo a todos los problemas existentes en México, en aquellas épocas. Existían diversas actividades productivas, como la alfarería, imprenta, litografía, encuadernación, dibujo, pintura, platería y joyería, herrería, etc. pero con la salvedad de que:

la mayor parte de los buenos establecimientos de artesanos en la República eran dirigidos por extranjeros, pero todos los operarios que trabajaban en ellos eran mexicanos. 76

La industria nacional, no se equipara con la europea, pero resulta suficiente para dar ocupación a un gran porcentaje de la población y para poner en predicamentos a importantes porciones del tradicional artesano. Muchos talleres de arte-

75.- Daniel Cosío Villegas, Comp.; Historia Moderna de México, "La República Restaurada, La Vida Social. Hermes, México, 1956. p. 420.

76.- Ibid. p. 83.

sanos se ven obligados a cerrar e irse a trabajar como obre--ros, donde las condiciones de trabajo son muy diferentes a - las que se habían implantado en los antiguos talleres artesanales por lo que el artesano sueña en que regresen los "buenos tiempos".

Dentro del panorama industrial de la República, se puede contar con diversos establecimientos como:

fábricas de aceite, alfarerías, vidrio, papel y textiles estos últimos protegidos por aranceles y bajos impuestos; -- las principales fábricas se encontraban en el Distrito - Federal, Coahuila, Durango, Jalisco, México, Puebla, Querétaro y Veracruz. 77

Por lo que respecta a la minería, durante la Reforma, siguió ocupando su puesto de actividad clave detras de la economía nacional. Sus productos no igualaban en valor a los agrícolas, pero en cambio, formaban el renglón más fuerte de las exportaciones; además, existía la convicción de que el desenvolvimiento de los otros renglones productivos del país, dependía del desarrollo de la industria minera.

Fuera de los metales preciosos, la minería prácticamente no beneficiaba ningún otro metal, debido a la carestía y dificultad de los transportes que proporcionaba la arriería. El - oro y la plata, en cambio eran de mucho valor en relación a - su peso y era costeable su exportación, aún por los peores y más largos caminos.

La instrucción técnica durante la Reforma no tuvo los alcances y la difusión que se le dió a la educación de tipo preparatoria y profesional, caso lamentable cuanto que en ello se sintió agudamente la necesidad de aumentar la paz abriendo nuevas fuentes de trabajo a "tanto varón que dejaba las armas para volver a la vida civil".⁷⁸

En la misma capital de la República, en los estados y en las poblaciones de menor importancia era frecuente que el adiestramiento del joven aprendiz quedara en manos del maestro artesano; este hecho, difícilmente cambiaba el panorama de un país que carecía de una enseñanza técnica, puesto que carecía de verdaderas industrias. La zapatería, la sombrería y la alfarería eran los rubros de actividad que atraían a más trabajadores y era tal su carácter artesano, que difícilmente alguien sentía la necesidad de ir a la escuela para aprender estos oficios.

Por otra parte, los empresarios dueños de las fábricas, no se veían en la necesidad de presionar al gobierno para el establecimiento de planteles educativos de tipo técnico puesto que la mayor parte de su mano de obra la podía encontrar en los talleres, ya entrenada y lista para desarrollar su labor sin ningún tipo previo de aprendizaje.

78.- Ibid. p. 710.

Por lo señalado en las páginas anteriores, podemos percibir que el entrenamiento formal durante la época de la Reforma fué casi inexistente, limitándose a la enseñanza casi artesanal dentro de la industria. No sucedió lo mismo en el campo de las Ciencias, Arte, Literatura, etc., que recibieron un gran impulso, tanto público como privado. Sin embargo, cabe destacar la gran importancia que tiene esta época para la vida futura del país ya que se dejan señaladas las bases jurídicas y sociales para que México emerja como nación; ya no se limita a ser un grupo de facciones que buscan el poder, es un Estado con un territorio y una población que a pesar de todos los hechos armados por los que atravesó, puede surgir como Nación y empezar a desarrollarse económicamente durante los más de treinta años de "Paz Porfiriana".

III. C. El Período Post-Revolucionario.

La lucha armada de 1910 conduce a un estado de equilibrio catastrófico, en el que las fuerzas políticas que participan mantienen sus posiciones de fuerza durante un cierto tiempo. Esta situación requiere el establecimiento de un pacto social entre las facciones en pugna, este pacto se traduce en la Constitución de 1917 y mediante la alianza de clases conformando con esto un México diferente, que no nuevo el Estado se convierte en rector de la Economía, buscando dinamizar y diversificar la estructura productiva.

El crecimiento de la economía durante este período es -- lento, ya que:

Los largos años de lucha trastornaron seriamente a la economía mexicana. La destrucción de las vías ferréas, - por ejemplo, fué particularmente severa... Las alteraciones sociales y los cambios políticos que caracterizaron a esa etapa se concibieron con los efectos de la depresión de 1929 para retardar perceptiblemente el proceso - de crecimiento de México. 79

además, la reconstrucción del país se ve afectada por las pugnas existentes entre los diversos caudillos militares y las - fuerzas que representaban.

El fracaso de la insurrección de la huertista en 1924 puso punto final a las peores violencias; aunque durante - los siguientes catorce años hubo otras insurrecciones, - casi siempre derivados de la sucesión presidencial; una estabilidad política que emergía con lentitud limitó sus efectos. ..80

79.- Hansen. op.cit., p. 42.

80.- Ibid.

A pesar de las dificultades políticas, económicas y sociales derivadas de las luchas armadas; en 1923 se crea el Instituto Técnico Industrial:

...destinado a enseñanzas técnicas ligadas con las industrias, en distintos grados de preparación. Además, con el objeto de responder a las necesidades educativas regionales, se establecen escuelas en diferentes poblaciones del país, destinadas particularmente a enseñanzas de tipo industrial, pretendiendo ligar la enseñanza técnica con las peculiaridades regionales; para señoritas en Guadalajara y para varones en Orizaba.⁸¹

Con esta modalidad, se le da un gran impulso a la educación técnica ya que anteriormente la atención de los gobiernos se centraba principalmente en las necesidades educativas en la capital, soslayando la enseñanza de tipo técnico en las escuelas de provincia.

Hacia el término del Gobierno de Calles se unifica la enseñanza técnica bajo la Dirección de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial; agrupando a las siguientes escuelas:

Facultad de Ciencias Químicas, Escuela de Ingenieros Mecánicos y Electricistas, Escuela de Artes y Oficios, Escuela Técnica para Maestros Constructores, Escuela de Enseñanza Doméstica, Escuela Superior de Comercio y Administración, Escuela de Taquimecanografía, Escuela de Ferrocarriles, Escuela Técnica para Maestros Constructores, Escuela Técnica de Industrias Textiles y de Artes Gráficas. La unificación de las di-

⁸¹.- Larroyo, op.cit., p. 423.

ferentes escuelas técnicas llevaba la finalidad de poder contar con:

...la capacidad técnica indispensable para explotar ventajosamente las riquezas del país y procura hacer de México un país productor y exportador de artículos manufacturados.⁸²

En 1923, se reorganiza la Dirección de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial:

...Quedaron clasificadas las escuelas que de él dependían en tres grandes grupos: escuelas destinadas a las enseñanzas de pequeñas industrias, incluso las de tipo hogareño, escuelas al servicio de la formación de obreros calificados y escuelas de enseñanza técnica superior, que incluían a las de comercio y administración.⁸³

La enseñanza técnica sufre una nueva organización en 1932 se le da un carácter politécnico, tratando de formar un nuevo tipo de profesionista que pudiera contribuir al desarrollo del país por medio de la eficiencia en el trabajo:

La piedra angular de la nueva organización fué llamada - Escuela Preparatoria Técnica... Constituyen dentro de la Preparatoria Técnica; las matemáticas, la mecánica, la física, la química, el dibujo y los trabajos de laboratorio o talleres, las ocupaciones capitales del estudiante.
84

La expansión de la educación técnica se destinó fundamentalmente hacia las masas campesinas y obreras, con una orientación política acordes con los programas del Estado. Razones de orden político apoyaron la creación de instituciones educa

82.- S.E.P., Desarrollo del Sistema de Educación Tecnológica 1960-1990. México, 1980, p. 54.

83.- Larroyo, op.cit., p. 424.

84.- Larroyo, op.cit. p. 425.

tivas técnicas; los conflictos con la UNAM y la autonomía en 1929 de ésta fueron los motivos por los cuales el Estado no la tomo como base para el inicio de sus cuadros técnicos; dándose la situación de crear instituciones paralelas que apoyaran al sistema educativo estatal.

Durante el gobierno de Lázaro Cárdenas el conflicto mundial le permite a México una mayor libertad de acción; se fortalecen los capitales nativos, se diversifica la planta productiva a través de las grandes obras de irrigación; la nacionalización de la industria petrolera y las empresas ferrocarrileras crearon una situación favorable para la expansión del capital público y privado.

Sin embargo, las tensiones sociales fueron muy fuertes; el retiro de las técnicas extranjeras de las empresas -- crearon problemas en la producción, disminuyendo la productividad, existiendo problemas para un suficiente abasto. Se instrumentaron estrategias para dar solución a estas dificultades primero, el esfuerzo humano se aumentó en forma considerable; segundo, Pemex y los Ferrocarriles Nacionales de México fortalecen su formación de recursos humanos y finalmente, mediante la reestructuración total de la enseñanza técnica.

Para lograr este último fin, se crea en 1937 el Instituto Politécnico Nacional, para la formación de los cuadros téc

nicos y profesionales que permitieran suplir a los especialistas extranjeros.:

... para cumplir con una de las tareas imperativas de la Revolución, fué creado en 1937, el Instituto Politécnico Nacional, donde el alumno, además de aprender artes y --oficios, estudia carreras profesionales y subprofesionales, se capacita técnica y científicamente para intervenir en el proceso de producción y se forman especialistas en distintas ramas de investigaciones científicas y técnicas, llamados a impulsar la economía del país mediante una explotación metódica de nuestras riquezas potenciales... El papel del Instituto Politécnico Nacional, en la vida educativa y productiva de México, es de enorme trascendencia; en el futuro esta llamado a ser la institución de enseñanza profesional técnica que mejor responda a las necesidades nacionales para la formación de profesionales, maestros, obreros y técnicos en general...⁸⁵

Además de responder a imperativos económicos, la creación del I.P.N., buscaba que las clases más desfavorecidas, - obreros y campesinos, tuvieran acceso a la educación técnica especializada, con el fin de mejorar su posición en el mercado de trabajo y por ende, su situación económica.

Al finalizar el período Cárdenista, el Estado mexicano cuenta con una infraestructura y un sistema de formación de recursos humanos, que servirá de base para la expansión económica. Este período consolida las bases económicas, sociales, políticas y educativas que más adelante proyectarán el despegue del Estado mexicano.

⁸⁵.- Los Presidentes de México Ante la Nación 1821-1966, IV - vol. (5 vols.). Cámara de Diputados, VI informe de Gobierno del GraI. Lázaro Cárdenas, p. 131-134.

A partir de 1940 se adapta la política de sustitución de importaciones; aprovechando la coyuntura de la Segunda Guerra Mundial; de esta manera, se crean las condiciones para la formación de poderosos grupos económicos que se asientan a producir fundamentalmente bienes de consumo. Además, la necesidad de diversificar la planta industrial, "indujo una rápida corriente de entrada de maquinaria y equipo del extranjero" 86, permitiendo estimular el crecimiento de nuevas ramas industriales ó expandir a las que no se encontraban suficientemente desarrollados; es así que: "...entre 1950 y 1959, más de las dos terceras partes del total de la inversión directa norteamericana en México se canalizaron hacia las actividades manufactureras."87, de esta manera, se buscaba sustituir el capital francés e inglés que predominaba en el porfiriato con el capital norteamericano.

El interés para el entrenamiento de los trabajadores durante las etapas iniciales de la industrialización moderna -- fué muy limitada, recurriendo en la mayoría de los casos a -- técnicos extranjeros; pero conforme crecían las industrias se hizo necesario el preparar a la mano de obra local con el fin de aumentar la productividad, además otro factor a considerar fué la expansión de la planta industrial con la creación

86.- Clark. W. Reynolds. La Economía Mexicana. F.C.E., 1975, P.47

87.- Hansen. op.cit., p. 79.

de más empleos y por ende con la necesidad de contar con la suficiente mano de obra. Ante las dificultades por parte del Estado de poder cubrir los requisitos en materia de entrenamiento, "...en 1948 la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) se preocupaba por impulsar la formación interna - en las empresas"...88, con la salvedad de que este tipo de acciones fué muy limitada, dándose el entrenamiento únicamente en las empresas grandes.

La crisis social que se da a finales de los años 50's y principios de los 60's (huelgas de ferrocarrileros, médicos y electricistas, entre otros) conduce al cuestionamiento del modelo económico de sustitución de importaciones y al mismo tiempo se enjuicia el sistema educativo, sobre todo la educación técnica que no ha logrado proveer de la suficiente mano de obra calificada y a diferentes niveles para la planta productiva del país ya que se tiene como prioritario la formación de profesionistas y de personal con un alto nivel de escolaridad sobre la formación de obreros calificados y técnicos medios.

Ante el cuestionamiento del sistema educativo, la carencia de personal calificado para la planta productiva y las presiones del sector privado para que el Estado se encargue de proveer la suficiente mano de obra capacitada, la Secretaría

88.- Educación, Empleo y Desarrollo Económico, C.N.T.E. México, 1982. p.276.

de Educación Pública reestructura el plan de estudios de la enseñanza secundaria, dando origen a la secundaria técnica, donde:

...se imparten materias académicas para obtener los conocimientos necesarios para continuar estudios superiores y a la vez se capacita a los alumnos en adiestramiento - industriales, agrícolas o comerciales...⁸⁹

Además de la modificación a la enseñanza secundaria, se crearon diversos establecimientos educativos con un carácter eminentemente técnico; se pueden mencionar a los Institutos - Tecnológicos Regionales que se encontraban diseñados para la preparación técnica de jóvenes, capacitación técnica de trabajadores y reducción de adultos, esto a un nivel elemental. En otros niveles seguía la vocacional, profesional y la investigación industrial. La intención de los institutos era la de preparar el personal necesario para que, en diferentes etapas de la enseñanza, pudiera incorporarse a la planta productiva.

Por otra parte, se integra el Consejo Nacional de Fomento de Recursos Humanos para la Industria (CNFRHI) que trata de: "...resolver la desproporción que había entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores debidamente preparados..."⁹⁰. Es así, que por recomendación y apoyo del CNFRHI nacen los Centros de Capacitación pa-

89.- Fernando Solana. et. al. op.cit., p. 499.

90.- Ibid., p. 500.

ra el Trabajo Industrial (CECATI) y Agrícola (CECATA), cuya finalidad es la preparación de obreros calificados en oficios como: torno, mecánica, electricidad, etc., en un corto tiempo y creando las condiciones de estudio similares a la realidad.

A nivel medio superior, se crean instituciones para la formación de personal técnico a nivel medio, como una forma de continuidad y apoyo para los obreros calificados; dentro de dichas instituciones podemos mencionar a: Centros de Estudios Tecnológicos Agropecuarios, Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos, Centros de Estudios Tecnológicos Forestales y los Centros de Ciencias y Tecnología del Mar.

A nivel superior, se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial, los Institutos Tecnológicos Agropecuarios y Forestales y el Instituto de Ciencias y Tecnología del Mar. Todos ellos como la modalidad terminal de los alumnos de la escuela de nivel medio superior.

Con toda esta estructura, el sistema de educación técnica ofrece, en teoría, la mano de obra que requiere la planta productiva, desde obreros calificados hasta investigadores industriales. Sin embargo, estas acciones se orientaban al futuro, quedando por resolver el problema inmediato de mano de obra. Aunque las grandes empresas propiedad del gobierno y algunas empresas privadas contaban con algunos cursos para entrenar y capacitar a sus recursos humanos, no era suficiente -

ya que la pequeña y mediana industria seguía careciendo del personal capacitado para cubrir los puestos que se iban creando.

Ante esto, en 1965 se crea el Adiestramiento Rápido de Mano de Obra (ARMO) que fué creado:

...con fines de preparar el personal calificado y altamente calificado que requieren las empresas industriales para alcanzar niveles superiores de productividad. El procedimiento clave para realizar dichas tareas a nivel nacional, lo constituye la formación de supervisores e instructores en las empresas, para que a su vez estas realicen adiestramiento dentro de ellas.⁹¹

ARMO pretendió ser el impulsor del entrenamiento en las empresas, sus funciones principales eran las siguientes:

- 1.- Suplir la carencia de capacitadores e instructores en las empresas preparando a técnicos que dominaran oficios comunes para que a su vez transmitieran sistemáticamente sus conocimientos al regreso a su empresa de origen.
- 2.- Investigar y experimentar formas y metodologías de capacitación de los trabajadores en su oficio, a fin de mejorar los métodos de enseñanza.
- 3.- Difundir hacia toda la industria, la importancia de las técnicas y los medios de formación de los trabajadores en las áreas de producción.

91.- Gloria González Salazar, Problemas de la Mano de Obra en México, - Instituto de Investigaciones Económicas. UNAM. México, 1971. p. 111-112.

Sin embargo, se encontró que existían varias resistencias tanto por parte del obrero como del patrón; por la parte obrera:

...uno de los problemas más grandes es la rigidez sindical que coloca en un primer término el derecho escalafonario por antigüedad, relegando a un segundo plano la capacidad técnica...92

y por la parte empresarial:

...no comprenden el significado del adiestramiento en la actual base de desarrollo del país y los requisitos que plantea en la política obrera y salarial. Tampoco hay una cabal comprensión de la ayuda que en lo particular puede proporcionarles el adiestramiento para resolver problemas específicos..., y no se muestran dispuestos a ceder para tales fines parte del tiempo que pagan a sus obreros. 93

a pesar de este tipo de problemas, el ARMO pudo superarlos ofreciendo una gran variedad de oficios dentro de su plan de estudios para el adiestramiento de personal.

En 1955 se crea el Centro Industrial de Productividad -- (CIP) que se orientaba básicamente a la capacitación dentro de las empresas de propiedad estatal. Con el cambio de nombre a Centro Nacional de Productividad, cambia también el ámbito de su competencia ya que amplía su cobertura a nivel nacional y además diversifica sus actividades al sector agropecuario y comercial, además del industrial, la finalidad del CENAPRO es la de:

92.- Ibid.p. 127.

93.- Ibid.

...formar a los cuadros administrativos y directivos en las diversas técnicas de productividad relacionadas con la ingeniería industrial, en administración económica - de los procesos productivos, en aspectos mercantiles, fi nanciamiento industrial, cuestiones fiscales y política del personal ... 94.

ARMO y CENAPRO forman entonces un binomio que se complementa; ARMO se encarga de la elevación de la productividad en los procesos de producción a través de la capacitación de los instructores para la formación de trabajadores en la ejecu--- ción; por su parte el CENAPRO con sus estudios sobre la produc- tividad y la organización de programas de formación gerencial promueve al fomento y concientización del aparato productivo en materia de capacitación.

Ante el crecimiento de ARMO y CENAPRO, se decide su fusión en 1975, a fin de poder lograr una mayor coordinación en sus actividades y lograr que sus acciones sean más profundas, integrándose al ritmo del sector productivo del país. Sin embargo, y como lo apuntamos anteriormente, la presente -- administración por motivos presupuestarios liquida ambas instituciones, delegando sus funciones en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el año de 1983.

Una de las innovaciones más recientes y más importantes, dentro del sistema de educación técnica, la constituye el Colegio Nacional de Educa-- ción Profesional Técnica (CONALEP), creado por decreto presidencial el 27 de diciembre de 1978. Surge como una respuesta a las críticas dirigidas - hacia las modalidades de bachillerato tecnológico y la enseñanza media bá- sica ya que estos niveles no dotaban a sus alumnos del perfil requerido --

por la estructura productiva así pues, se pretende a través de CONALEP de:

...proveer al aparato productivo de las técnicas y marchas intermedias cuya insuficiencia es denunciada con gran frecuencia; y que tengan una formación realmente a decuada a su futura ocupación, gracias a las estrechas relaciones establecidas entre los planteles y las empresas locales. 95.

Además, el CONALEP ha venido incrementando el número de planteles, contando hasta la fecha con 6, en diferentes partes de la república, ha establecido convenios con diferentes empresas industriales, comerciales y de servicios a fin de que el alumno disponga de lugares donde practicar lo enseñado en las aulas y tratar de esta forma el tener un contacto en el trabajo lo más real posible.

A pesar del auge experimentado por la educación a todos los niveles durante el período post-revolucionario, se contemplan en la actualidad serios problemas que cuestionan el sistema político-educativo imperante; por una parte cada vez se requiere mayor escolaridad para tener acceso al mercado de -- trabajo (ver cuadro 4). Quienes obtienen educación media y superior disfrutaban doblemente de las oportunidades de conseguir empleo, siendo mayor la demanda que la oferta de trabajo, la gente con más educación van siendo asignados a puestos que anteriormente desempeñaban personas con menor escolaridad.

CUADRO # 4. COEFICIENTE DE ABSORCION DEL MERCADO DE TRABAJO DE LOS EGRESADOS DEL SISTEMA ESCOLAR.

GRADO DE ESCOLARIDAD	PORCENTAJE QUE INGRESO A LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA - (1960-1970)
1-5 grados	36.5%
6-9 grados	43.4%
10-12 grados	71.18%
13 o más grados	72.7%

FUENTE: Muñoz Izquierdo Carlos. "Evolución del Desarrollo Educativo en México (1958-1970) y factores que lo han determinado", en Revista del Centro de Estudios Educativos, Vol. III, No. e. (Tercer trimestre de 1973).

Ademas de lo anterior, la distribución de los recursos humanos que se integran a la fuerza de trabajo se encuentra de la siguiente manera:

...de 1950 a 1970, un 79% de los profesionistas y técnicos se integran al sector terciario o de servicios; solo un 20% al secundario y menos del 1% al primario.⁹⁶

así pues, la educación (técnica y superior) parece ser un objeto de consumo y no un bien social; las universidades y los centros de educación superior siguen formando jóvenes de clase media y alta para el servicio de los sectores medios y altos. A pesar de las declaraciones oficiales, el acceso a los

⁹⁶.- Daniel Morales Gómez (Comp.), op.cit., p. 134.

centro de educación de tipo superior sigue siendo limitados para los de bajos ingresos:

...en estudios realizados en 1964 y en 1969, que no demuestran diferencias significativas en sus resultados, - se encontró que el 13% de los estudiantes eran de origen obrero y únicamente el 3% de origen campesino.⁹⁷

las causas son diversas y no nos toca revisarlas aquí, pero - es pertinente observar lo que al término de la revolución se - ha venido organizando en materia educativa. Así vemos que los egresados del sistema educacional superior se incorporan al proceso productivo que se encuentra en unas cuantas manos, la de - la clase dirigente, limitando los beneficios de su actuación, sin que ésta llegue a las clases más necesitadas.

Podemos indicar que día con día el proceso educativo se ve seriamente restringido para una gruesa capa de población, la misma situación económica ha obligado a que ya no solo la cabeza de familia busque los recursos para mantener la casa; sino que sean varios los miembros que salgan a desarrollar alguna actividad, buscando con esto aumentar el ingreso familiar con el fin de subsistir, dentro de la búsqueda de un mayor ingreso familiar se ven involucrados hasta los menores de eddad, limitando con esto la posibilidad de asistir a la escuela y si lo pueden hacer es por unos cuantos años.

97.- Ibid. p. 131.

Estas condiciones difícilmente se podrán superar mientras subsista la actual estructura económica-social, que permite - todo tipo de privilegios a unos pocos; mientras que el grueso de la población se ve restringida para obtener los mínimos de bienestar requeridos para subsistir.

C A P I T U L O I V

LA PSICOLOGIA Y EL ENTRENAMIENTO EN LA DECADA DE LOS 70'S.

C A P I T U L O I V

LA PSICOLOGIA Y EL ENTRENAMIENTO EN LA DECADA DE LOS 70'S.

IV . A. LA LEGISLACION DEL ENTRENAMIENTO.

IV . A.1. Antecedentes y Evolución.

Al iniciarse la década de los 70'S empieza a hacerse evidente la ineficacia del aparato productivo y en particular - del sector secundario de la producción, ya que "...la industria en general no utilizaba en los inicios de los años setentas totalmente su capacidad instalada por lo que ésta se desperdiciaba en buena proporción..."(98); varios factores se señalan como causa de lo anterior, por una parte estaba la insuficiente preparación de los trabajadores a nivel de técnicos medios y obreros calificados, pues a pesar de los anteriores esfuerzos, con la creación de planteles técnicos de varios niveles en el país, la oferta y la calidad de la fuerza de trabajo técnico no se vió mejorada. Por otra parte, en cuanto al entrenamiento extraescolar, los esfuerzos de animación hasta entonces realizados por el Estado no habían alcanzado todos -- los resultados esperados, ya que:

Las actividades organizadas por ARMO para capacitación - de instructores fueron paulatinamente utilizadas con fines de promoción individual y cada vez menos por las empresas.(99)

y en cuanto a las empresas, a excepción de las grandes, la ma

98.- J. Silvestre Méndez, Nicolás Ballesteros; Problemas y Política Económica de México, Nueva Editorial Interamericana, México, 1982. p.53.

99.- G. Heret. Lo Individual y lo Colectivo en la Formación General y -- Profesional en los Trabajadores. Cuadernos INET # 1. LAPSA, Publicaciones, México, 1977. p. 40.

yoría mostraba muy poco interés por el entrenamiento sistemático de sus trabajadores;

...se puede afirmar que sólo las grandes empresas -significativo número de ellas de carácter trasnacional- contaban ya desde antes de los años 70's con serios y bien estructurados planes y programas de aprendizaje, perfeccionamiento, actualización y demás modalidades de formación profesional. (100)

Todo esto obligó al Estado a reconsiderar su política pasiva anterior y pasar del estímulo al entrenamiento a la obligación de impartirlo.

Ya en 1870, se había contemplado un capítulo destinado - al aprendizaje en el Código Civil sancionado en ese año. Si - bién se le introdujeron algunas modificaciones en 1884, puede decirse que no fueron sustanciales; y el mismo ordenamiento - se mantuvo hasta que en 1931 La Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al contrato de aprendizaje. Pero contrario a lo que se esperaba éste no produjo resultados positivos:

...la figura del contrato sirvió más que para capacitar a las personas que por primera vez ingresaban a la actividad productiva, o a los que cambiaban de área ocupacional, para procurarse mano de obra barata y propiciar la explotación encubierta de la clase trabajadora... (101)

Este contrato se trataba de una fórmula para dotar a los trabajadores de los conocimientos y de las habilidades necesas

100.- Martínez/ Ascencio - Vázquez.

101.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UCECA. Antecedentes sobre la Capacitación y el Adiestramiento, Vol. I México, 1979. p. 15.

rias para el desempeño de un puesto específico de trabajo, a cambio de que aquellos se comprometieran a prestar sus servicios personales bajo reglas de retribución convenidas invariablemente por debajo de los mínimos vigentes, legal y económicamente.

El crecimiento industrial del país que trajeron los años setentas (finchado en la aplicación de nuevas tecnologías) demandó el abandono de prácticas obsoletas como lo era el contrato de aprendizaje, puesto que; independientemente de las injusticias sociales que provocaba; generaba un incremento en los costos de producción por la falta de sistemas en el proceso de capacitación y entrenamiento, conllevaba con esto pérdida de tiempo y de materias primas, además de una defectuosa calidad de los productos terminados, baja productividad y mayor exposición de los individuos a los riesgos de trabajo.

Es así que se resuelve suprimir el contrato de aprendizaje que databa desde 1931 en la legislación laboral con la nueva Ley Federal del Trabajo (fracción XV, art. 132) que entró en vigor en 1970, en este artículo se señala:

Art. 132. Son obligaciones de los patrones:

XV. Organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ellos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autori-

dades de Trabajo de los Estados, Territorios(sic) o Distrito Federal. Estos podrán implantarse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por personal propio o por profesores técnicos especialmente contratados o -- por conducto de escuelas o institutos especializados o -- por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo -- vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas(102).

Ante este ordenamiento legal sobre la capacitación, los empresarios se dividieron en cuatro grandes grupos: aquellos que aplicaban la legislación y daban cuenta de ello a la Secretaría del Trabajo, que eran los menos numerosos; aquellos que sí proporcionaban capacitación a sus trabajadores pero -- que consideraban que el Estado no tenía porque incurrir en -- una materia que no le correspondía y se negaban a informar de ello; aquellos que no sabían con que medios aplicar tal medida; y por último, aquellos que simplemente desconocían una reforma consistente en un solo párrafo en la Ley Federal del -- Trabajo.

Esto denotaba la existencia de dos fenómenos; por un lado, la toma de conciencia de la importancia del entrenamiento en un reducido grupo de empresarios; y por otro, el conflicto existente entre un proyecto estatal que tendía a difundir y generalizar el entrenamiento de los trabajadores incorporando lo al desarrollo global del país, contra la visión empresarial que tendía a considerarlo o como un costo innecesario pa

ra la empresa o bien, como una actividad particular de cada -- centro de trabajo con un beneficiario único: el empresario.

Bajo esta perspectiva, la aplicación de la nueva norma legal presentaba muchas dificultades; en primer lugar, no establecía un derecho correspondiente de los trabajadores que les permitiera obligar a su empleador a aplicarla; en segundo lugar, las medidas de control de que disponía el Estado eran muy reducidas; en tercer lugar, existían dudas sobre el alcance jurídico de esta medida, permitiendo ignorarla si así les convenía a las empresas; y por último, faltaba experiencia a nivel nacional sobre la organización del entrenamiento.

No obstante todos estos problemas, en enero de 1971 y para dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en la fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, el Gobierno crea en la Dirección General del Trabajo de la S T.P.S. el Departamento de Vigilancia de la Capacitación, sentando -- así las bases para los futuros órganos rectores del entrenamiento en México así vemos que:

...eran funciones básicas del Departamento de Vigilancia de la Capacitación:

- Promover la aplicación de las nuevas disposiciones en materia de capacitación.
 - Vigilar que en los centros de trabajo se capacitara a los trabajadores.
 - Establecer correspondencia postal con los centros de trabajo a fin de que estos reportaran la información so
-

bre sus programas de capacitación (103).

Cabe destacar, cómo ya se vislumbraba en este órgano la actividad de cubrir reportes de actividades, que junto con la función de vigilancia les auxiliaría a desarrollar más eficazmente su labor. Sin embargo, la primera actividad fue muy limitada ya que únicamente estableció un programa piloto, en el cual mantenía correspondencia con sólo 300 empresas.

El número de programas y cursos que las empresas enviaron durante 1971, 1972, 1973, y 1974 fue insignificante, además el contenido de los pocos informes que incluían datos era sumamente pobre(...) en 1975 y 76 aumentó el número de reportes respecto a los programas y cursos que se impartían en los centros de trabajo, pero en 1977 declinó el interés de los empresarios por enviar los reportes de sus programas. (104) *.

En 1975, al reestructurarse la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se tomó la decisión de integrar este departamento a la Dirección General de Organización y Métodos, que cambió su denominación para ser la Dirección General de Organización y Recursos Humanos; en febrero de 1976 se crea la Dirección General de Formación Profesional, cuya primera tarea fue estudiar la problemática del entrenamiento en el país, ya que a pesar de las medidas legales tomadas en 1970, se percibía que las acciones de entrenamiento seguían sin producir los

103.- UCECA, Resúmen de Actividades de Capacitación y Adiestramiento, México, 1979. p. 17.

104.- Martínez/Ascencio-Vázquez.* Cabe destacar que durante 75-76 se endureció el discurso del gobierno en contra de los empresarios. Con la nueva administración (76-82), todo volvió a la normalidad, dejando de cumplir con sus obligaciones legales una gran parte de las empresas.

resultados requeridos para el desarrollo general del país. Para llevar a cabo esto, se estudiaron a lo largo de poco más de un año, tanto las experiencias internacionales, y especialmente de América Latina; como las acciones que habían emprendido diversas instituciones nacionales, públicas y privadas, en esta materia; además la S.T.P.S. emprende una serie de investigaciones en el país con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)

...durante 1976, paralelamente a la investigación documental se llevaron a cabo varias investigaciones de campo sobre necesidades, recursos y actividades frente a la capacitación...(105)

Mediante estas investigaciones se encontró lo siguiente:

- 1o. Los servicios de entrenamiento existentes en el país presentaban algunas peculiaridades fundamentales.
 - Mínima atención a los grupos marginados de la economía organizada.
 - Escasa cobertura de los servicios que se ofrecían en las fuentes de trabajo.
- 2o. En el ámbito de la iniciativa privada, a partir de 1960, el centro de interés del entrenamiento se fue desplazando hacia los niveles ejecutivos, en consecuencia los niveles operativos se encontraban cada vez más descuidados.
- 3o. En cuanto a la forma de proporcionar el entrenamiento, es decir, el conjunto de métodos y técnicas usa-

das como instrumentos o medios para proporcionarlo, se encontró que:

- La manera más común de formación para el trabajo seguía siendo la fórmula de "ayudantía", es decir el adiestramiento asistemático que se deriva de -- adscribir a quien debe aprender, a la tutela de un trabajador más experimentado, sin mayores herramientas de enseñanza o de control.
- Algunos procedimientos que pretendían ser más elaborados adolecían con frecuencia de una excesiva - escolarización y se sustentaban en técnicas de la pedagogía tradicional.
- Cuando se aplicaban métodos que permiten aprender haciendo muchas veces las máquinas en las cuales - se practicaba eran a tal grado diferentes de las - que se usaban en la planta productiva, que las habilidades adquiridas eran inútiles para el desempeño de los trabajos reales.
- Había proliferado un gran número de escuelas y academias que sin ninguna base sólida, expedían constancias y diplomas, que casi ningún empleador tomaba en cuenta, y únicamente eran generadores de -- frustraciones y recursos desperdiciados.

40. Respecto a las actitudes, se pudo ver que el grado de conciencia sobre la importancia del entrenamiento y las actitudes frente a él variaron según los sectores de la producción, la localización geográfica y las características psicosociales de los individuos.

-En cuanto a la localización geográfica, los Estados

con actitud más favorable frente al entrenamiento fueron : Nuevo León, Coahuila y Puebla.

- Los sectores de la producción con una actitud más favorable frente al entrenamiento fueron : corte y confección, calzado, vehículos y equipo, y productos metálicos.
- De acuerdo a las características psicosociales de los individuos se encontró que, los empresarios tuvieron una actitud más favorable hacia el entrenamiento, seguidos de los sindicatos y los trabajadores.

La información obtenida de estas investigaciones puso en evidencia la crítica situación por la que estaba atravesando el entrenamiento en ese entonces, pues se pudieron conocer y - ratificar hechos como; que la mayoría de las empresas no proporcionaban entrenamiento sistemático a sus trabajadores; que el sistema de aprendices seguía imperando; que el entrenamiento se había convertido en un negocio muy lucrativo; que a los niveles operativos tan necesarios para el desarrollo del país no se les daba la importancia debida; que los contenidos de - los cursos no correspondían a las necesidades reales, etc. Esto provocó un amplio debate que conllevó a sustentar la idea de la necesidad de crear un sistema nacional de entrenamiento, cuyo objetivo principal se orientaría a la resolución de los problemas que se estaban suscitando en el entrenamiento.

IV. A. 2 Consolidación.

La idea de estructurar un sistema nacional de entrenamiento que se orientara al logro general de satisfacer las necesidades de entrenamiento que el aparato productivo demandaba, fue tomando cada vez más fuerza, por lo que se decidió finalmente su creación y establecimiento, encargándosele esta tarea a la Dirección General del Empleo y Formación Profesional * ya que, "... este organismo era el que llevaba a efecto la normatividad y la promoción del entrenamiento en esa época, y además había estado en contacto directo con las investiga--ciones de 1976" . (106).

Por otra parte, hubo que establecer los fundamentos legales que le dieran validez y apoyo al naciente sistema, al que se denominó Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y se crean los instrumentos jurídicos necesarios para la instalación del mismo, elevándose a rango constitucional la obligación de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

... El 10 de septiembre de 1977, El Ejecutivo en su primer informe de gobierno hizo mención al proyecto de iniciativas de reformas al artículo 123 de la Constitución, a fin de establecer la obligación patronal de capacitar y adiestrar a sus trabajadores. El 29 de noviembre de -- 1977, exponía ante los CC. Secretarios de la Cámara de -

* En 1977 la Dirección de Formación Profesional se fusionó con la Dirección del Servicio Público del Empleo para formar la Dirección General del Empleo y Formación Profesional.

Diputados del H. Congreso de la Unión, los motivos por los cuales deberían reformarse las fracciones XII, XIII, y XXXI del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos ... (107).

El 9 de enero de 1978 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto en el que se adiciona la fracción XII y se reforma la fracción XIII, ambas del apartado "A" del artículo 123 constitucional, a través de estas reformas se consigna en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores capacitación y adiestramiento(*). En igual fecha se publicó el Decreto por el que se reforma la Fracción XXXI del apartado "A" del artículo citado, estableciendo la competencia federal para la aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales. (ver apéndice A).

Asimismo, a fin de ajustar el contenido de la Ley Federal del Trabajo de 1970, a los mandamientos constitucionales mencionados, el H. Congreso de la Unión aprobó diversas reformas al citado ordenamiento laboral.

" EL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:
REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SOBRE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, SEGURIDAD E HIGIENE Y FEDERALIZACION DE ACTIVIDADES Y RAMAS.

107.-Secretaría del Trabajo y Previsión Social-UCECA.op.cit. pp.21, 22.

* En México y en la Legislación Mexicana, a las actividades que implican entrenamiento se les da el nombre de "Capacitación y Adiestramiento".

ARTICULO PRIMERO:- Se reforman los artículos 30, 153, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 "A", 877 y 891, así como la denominación del Capítulo IV, Título Once, de la Ley Federal del Trabajo" (108).

En estos artículos se enuncia el derecho del trabajador de recibir entrenamiento de su empleador; el derecho a la participación de los trabajadores de común acuerdo con los patronos, en la formulación de planes y programas; el establecimiento de los lugares y el tipo de personal que proporcionará el entrenamiento; el tiempo destinado a esta actividad, y los objetivos del entrenamiento (actualización, perfeccionamiento, preparación para puestos vacantes, prevención de accidentes en el trabajo, incremento de la productividad); esta reforma incluye el establecimiento de órganos que permitirán la realización y vigilancia de las acciones de entrenamiento, creándose la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento. (ver apéndice B).

Resulta importante que a manera de breve análisis se puntualicen y destaquen algunos de los elementos que han quedado incorporados a la Ley Federal del Trabajo.

En primera instancia cabe destacar, que el grupo de reformas a la Ley Federal del Trabajo persigue dos objetivos - principales, el progreso del trabajador y el incremento de

la productividad. Dadas las condiciones económicas y sociales del país, ambos objetivos tienen una gran relevancia. El entonces Presidente de la República, al enviar a la Cámara de Diputados y a la de Senadores el grupo de iniciativas de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo, hizo hincapié en su exposición de motivos, en que:

"La tarea de la aplicación de las leyes laborales es muy amplia, sin embargo, en ella deben estar empeñados los esfuerzos de todo funcionario público, con independencia de la jurisdicción en la cual sea competente.

Reiteró que el bienestar general demanda inexcusablemente la presencia de dos requisitos previos: la dignificación del hombre que trabaja y la elevación urgente de los índices de productividad" (109).

Como se puede ver, ambos objetivos están íntimamente relacionados, ya que, al aumentar la productividad, se pretende también elevar el nivel de vida de los trabajadores, lo cual redunda en el progreso del país. Además de los anteriores, señalan como objetivos: actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad, prepararlo para el ascenso y prevenir riesgos de trabajo.

En el artículo 153-E, se puntualiza que el tiempo que se destine a la capacitación y al adiestramiento de los trabajadores debe estar comprendido por lo general, dentro de la jornada de trabajo, considerándose como excepciones a esta regla

109.- Presidencia de la República: Iniciativa de Decreto por el que se Reforma la Ley Federal del Trabajo. México, Abril 1978. p. 13.

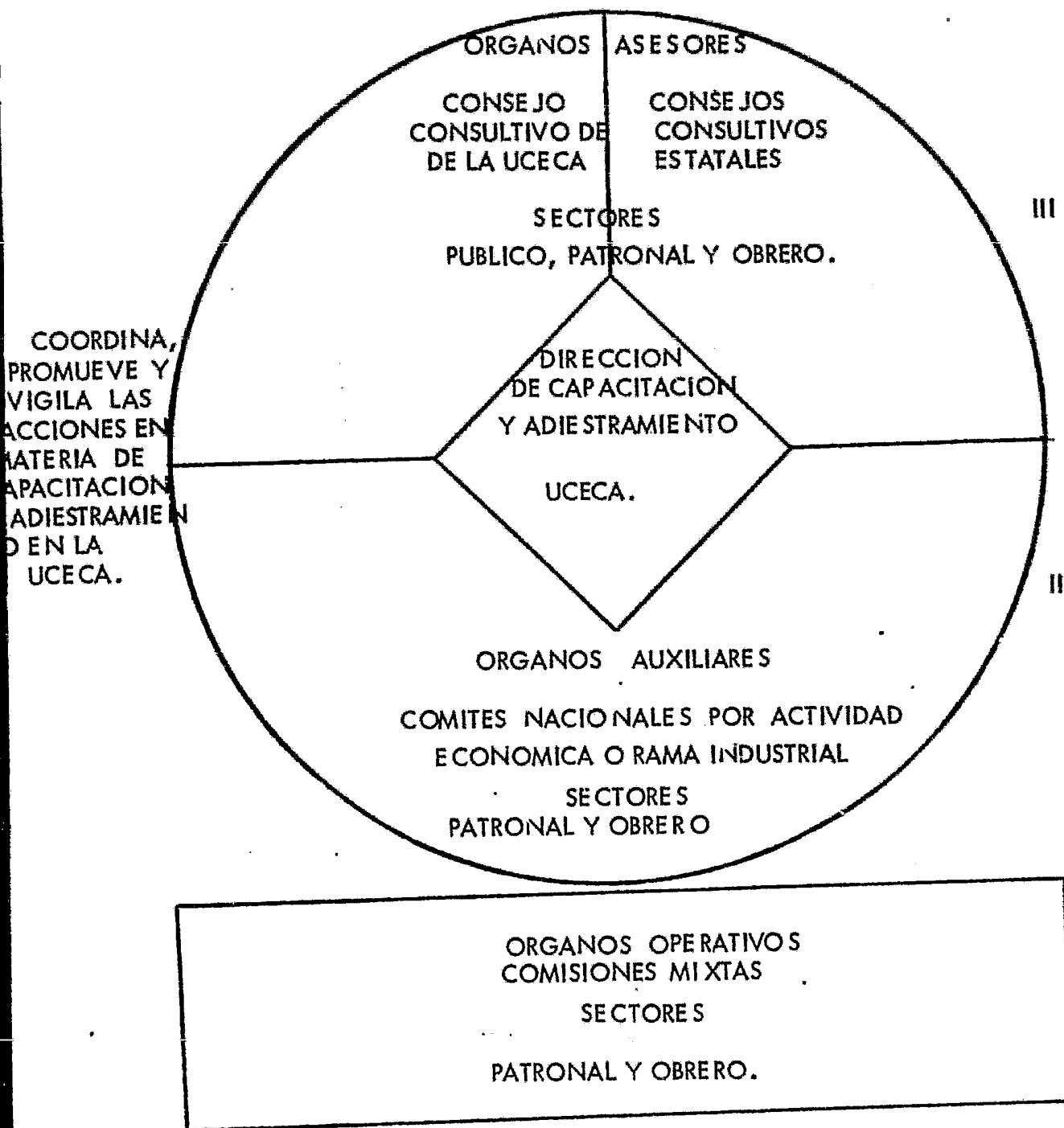
los acuerdos que sobre el particular pacten las partes de la relación laboral, y la situación del trabajador que desee capacitarse para desempeñar una actividad diferente a la de su ocupación actual.

Desde el punto de vista operativo, los artículos 153-I, 153-J y 153-K, plantean la existencia de una estructura vertical que parte de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de cada empresa o establecimiento y concluye, en el nivel más elevado, con la presencia de un organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social denominado Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (ver organigrama 1).

Ahora bien, en atención a la amplitud del campo en que la Unidad Coordinadora desarrollaría sus actividades y a la complejidad de cada uno de sus ámbitos de acción, se previó el establecimiento de órganos auxiliares de la Unidad. A tales efectos los artículos 539-A y 539-B, disponen la constitución de un Consejo Consultivo Nacional y de Consejos Consultivos Estatales, integrados de manera tripartita y presididos respectivamente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y por los gobernadores de las entidades federativas.

Para una correcta vinculación entre las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, los artículos 153-K

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO



ORGANIGRAMA 1.

y 153-L contemplan la creación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas industriales u otras actividades que determine la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Estos Comités deben estar integrados por representantes de trabajadores y de patronos pertenecientes a dichas ramas industriales o actividades, las facultades de estos comités son: participar en la determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento, intervenir en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones; proponer sistemas de capacitación y adiestramiento, formulando recomendaciones específicas; evaluar los efectos de la capacitación sobre los procesos productivos; y solicitar el registro de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores documentos estos, -- que, expedidos por la institución capacitadora y autenticados por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora, para los efectos legales correspondientes.

Otro punto importante es aquel que señala el artículo 153-B, en el cual se indica que los patronos. podrán dar cumplimiento a su obligación proporcionando la capacitación o el adiestramiento dentro de la empresa o fuera de ella, con su propio personal o contratando instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados de la elevación de las calificaciones de la mano de obra, o puede adherirse a los sistemas generales de capacitación o adiestramiento que decida

establecer la autoridad competente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Podría decirse que los puntos anteriores son de lo más sobresalientes, del régimen jurídico establecido en 1978, sin embargo, cabe hacer notar además, tres rasgos típicos del mencionado régimen; el carácter participativo; la flexibilidad; y la integración de la capacitación y la promoción.

En cuanto al carácter participativo se puede observar -- que la participación no solo se circunscribe a los órganos de consulta, de estructura tripartita o bipartita, a nivel nacional o regional, que asesoran al organismo administrativo central de la Secretaría del Trabajo, UCECA, antes bien en la base de todo el régimen se sitúan comisiones mixtas.

...las comisiones mixtas especializadas tienen funciones muy amplias de vigilancia, pueden también sugerir medidas para la mejora del sistema y deben participar en actuaciones dirigidas a prestar mayores garantías a la certificación ocupacional y a los eventuales exámenes de aptitud (110).

La participación es la clave misma de la regulación concreta de la obligación patronal de capacitar, puesto que los planes y programas de capacitación y adiestramiento, así como las condiciones de lugar y tiempo, procedimientos, etc., de-

110.-Héctor Hugo Barbagelata. La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano. Ed. Popular de los Trabajadores. México, 1981. p.38.

ben ser fruto de un acuerdo entre los patrones y los trabajadores.

La flexibilidad es otra característica del régimen de --
1978, ya que:

... a pesar de contemplar la posibilidad de que con la -
participación de los Comités Nacionales por rama de acti-
vidad se fijen pautas de carácter general, y de confiar
al órgano administrativo especializado, UCECA, facultades
en relación con los planes y programas que le sean pre-
sentados por las empresas incluyendo la de introducir mo-
dificaciones(...) la legislación mexicana deja al acuer-
do entre el patrón y el sindicato o los representantes -
del personal en su caso, la posibilidad de efectuar una
serie de opciones(lo cual permite dicha flexibilidad).
(111).

En cuanto a las opciones, que se pueden realizar en las
actividades de capacitación y adiestramiento, y que dan flexi-
bilidad al sistema, se señalan como posibles las siguientes:

-Sobre si se decidirá confiar las acciones correspondien-
tes a instructores que pertenezcan al personal de la em-
presa o que hayan sido especialmente contratados para --
llevarlas a cabo, o por el contrario, se concertarán con
escuelas u organismos especializados, o resultarán de la
adhesión a sistemas generales, que cuenten con el visto
bueno de las autoridades competentes.

- Sobre el alcance de los planes y programas, o sea si -
serán formulados en relación con cada establecimiento, o
en el ámbito de la empresa, o concertados entre varias o
para una rama de actividad.

111.- *Ibid*, p.39.

- Sobre las distintas formas y modalidades posibles, incluyendo su combinación: cursos y programas de capacitación o adiestramiento de diferentes clases y duración, becas, licencias pagadas de estudios, etc.
- Sobre el ámbito físico de tales formas y modalidades; es decir, si la capacitación o el adiestramiento se impartirán dentro de la empresa o total o parcialmente fuera de ella.
- Y en general, sobre todas las cuestiones respecto de las cuales no haya una previsión taxativa en la ley o en las disposiciones dictadas para su aplicación, dentro de los límites de competencia que aquella les atribuye.

Mediante todas estas opciones, la legislación mexicana busca hacer del entrenamiento un sistema práctico, flexible y adaptable a las necesidades tanto del patrón como de los trabajadores, para que a pesar de consignarse como una obligación existan alternativas que permitan su fácil cumplimiento.

Pero hay por lo menos otro rasgo o característica de la legislación de la capacitación y el adiestramiento, y es la integración del régimen de capacitación con el de promoción.

En efecto, conforme a lo preceptuado en el artículo 159 de la Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, se establece una distinción respecto de la modalidad del ascenso, según que el empleador haya o no haya dado cumplimiento a su obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que exista una vacante

a proveer.

... Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo exámen acredite mayor aptitud. (112).

Se puede observar como por esta vía, la aptitud del trabajador junto con la mayor antigüedad, completan el cuadro de prelación para el ascenso, dentro de circunstancias normales, solo en los casos en que el empleador haya satisfecho la preindicada obligación.

Lo anterior conlleva la idea de que si la antigüedad puede ser un factor determinante o que posibilita el ascenso, también lo es el de aptitud o idoneidad dada por la capacitación o el adiestramiento; lo cual parece conducir a la necesidad del reconocimiento de la calificación ocupacional y a que la certificación de ésta alcance validez.

Con los puntos hasta aquí señalados se exponen las características y los lineamientos más sobresalientes de la legislación mexicana de 1978 en materia de capacitación y adiestramiento. Sin embargo, se hace necesario señalar las características y funciones del órgano rector del entrenamiento en México

112.- Alberto Trueba U., Jorge Trueba B. Ley Federal del Trabajo. Comentada, Ed. Porrúa, México, 1980. pp. 104, 105.

co, la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento, por ser ésta una importante consecuencia de dicha legislación.

IV.A.3 La Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento-

Las reformas legales señaladas precedentemente establecieron el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento, para su instrumentación y su puesta en marcha se creó la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento, a la cual se le dió el carácter de organismo desconcentrado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social...la función principal de la UCECA es la de dirigir el Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento... (113). En la Ley Federal del Trabajo se señalan los objetivos del Servicio arriba mencionado:

"El Servicio Nacional del Empleo Capacitación y Adiestramiento, tendrá los siguientes objetivos:

- I.- Estudiar y promover la generación de empleos.
- II.- Promover y supervisar la colocación de trabajadores.
- III.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y
- IV.- Registrar las constancias de habilidades laborales (114)

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, especifica, las actividades que competen a la UCECA, a efectos de establecer su estructura orgánica, así como de determinar las funciones que a cada uno de sus órganos corresponde, el Ejecutivo Federal - expidió el Reglamento de la Unidad Coordinadora del Empleo -

113.- Martínez/Ascencio- Vázquez

114.- Alberto Trueba U. ; Jorge Trueba B.op.cit. p.292.

Capacitación y Adiestramiento, publicado en el "Diario Oficial" de la Federación el 5 de julio de 1978.

De acuerdo a este reglamento, el nivel superior de la -- Unidad se conforma por un Coordinador General, cuyas atribuciones son de dirección y coordinación, y por dos direcciones la del Empleo y la de Capacitación y Adiestramiento, asimismo la Unidad cuenta con una Subdirección de Informática, un Departamento de Servicios Administrativos y con órganos asesores y auxiliares; El Consejo Consultivo de la Unidad, Consejos Consultivos Estatales, y Comités Nacionales (organigrama 2).

La Dirección del Empleo está integrada por tres Subdirecciones; Planeación, Mercados de Trabajo y Catálogo Nacional de Ocupaciones.

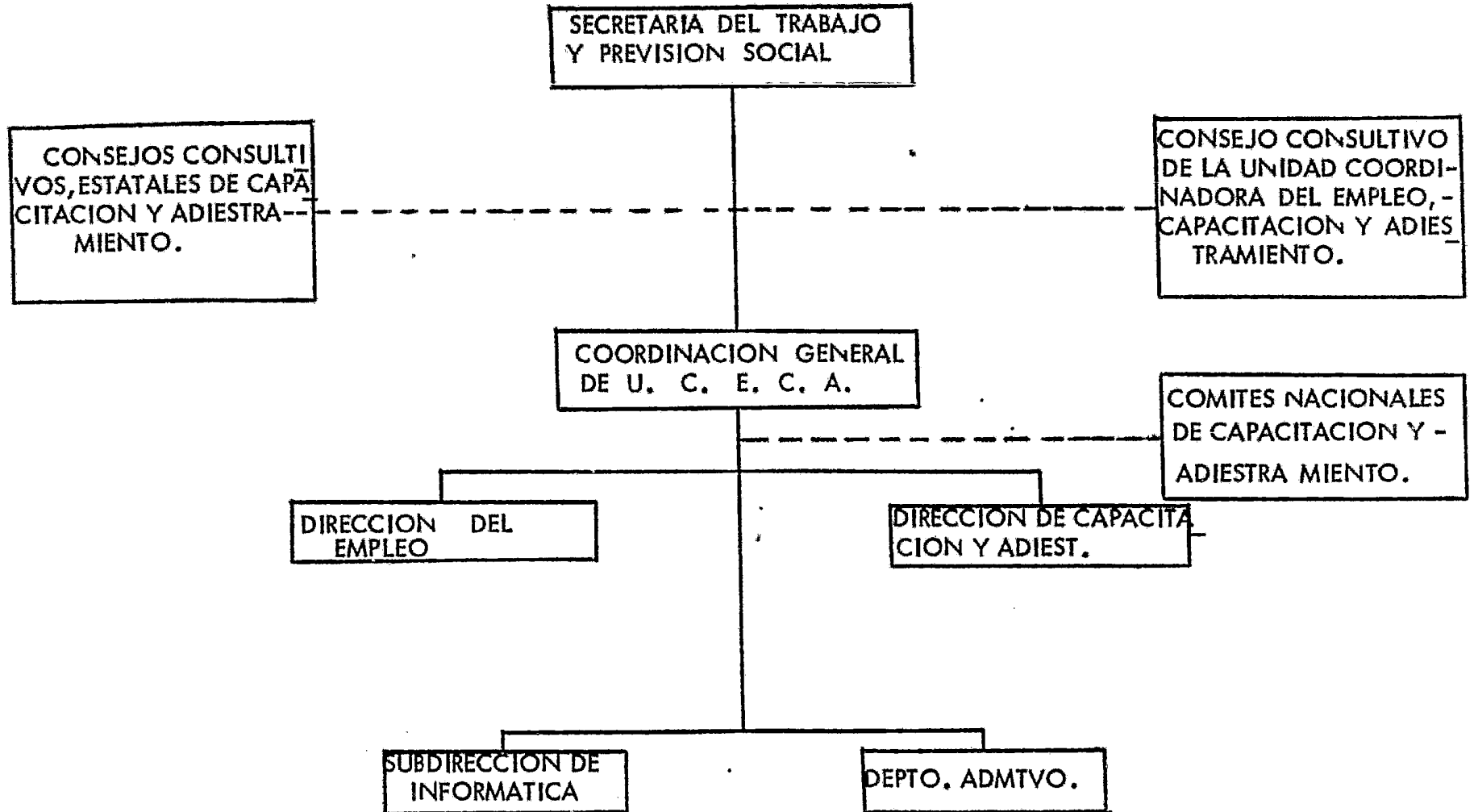
Esta Dirección tiene como funciones:

...En materia de promoción de Empleos; realiza estudios para determinar las causas del desempleo y subempleo; - analiza continuamente el mercado de trabajo; propone políticas generales y medidas específicas para la creación de empleos; propone los lineamientos para orientar la capacitación hacia las áreas de mayor demanda de mano de obra.

En materia de colocación de trabajadores; orienta a los demandantes de trabajo de acuerdo a su preparación y aptitudes hacia los empleos que les resulten idóneos. (115).

La Dirección de Capacitación y Adiestramiento cuenta con tres Subdirecciones a saber; Registro y Verificación, Subdirec

E S T R U C T U R A - D E L - N I V E L - S U P E R I O R



ción Técnica, y Promoción y Apoyo.

Las funciones de esta Dirección son:

... - En materia de capacitación de trabajadores: estudia y sugiere la formación de Comités de Capacitación y Adiestramiento en aquellas ramas o actividades que conveniente; supervisa la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento; estudia y sugiere el establecimiento de sistemas generales que capaciten o adiestren a los trabajadores por ramas industriales, regiones u oficios; aprueba, modifica o rechaza los planes y programas que los patrones presenten; establece coordinación con la SEP para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y en su caso, para la expedición de certificados.

-En materia de registros de constancias de habilidades laborales: establece registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; practica los exámenes de suficiencia a los capacitadores y a los trabajadores, en el caso previsto por el artículo 153-U de la Ley Federal del Trabajo.

En general realizar todas aquellas funciones que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en esta materia. (116).

Las tres Subdirecciones que constituyen la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, están integradas a su vez por nueve departamentos que se encargan de llevar a efecto las mencionadas funciones.

La Subdirección de Registro y Verificación está integrada por los Departamentos de Registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento; Registro de Planes y Progra--

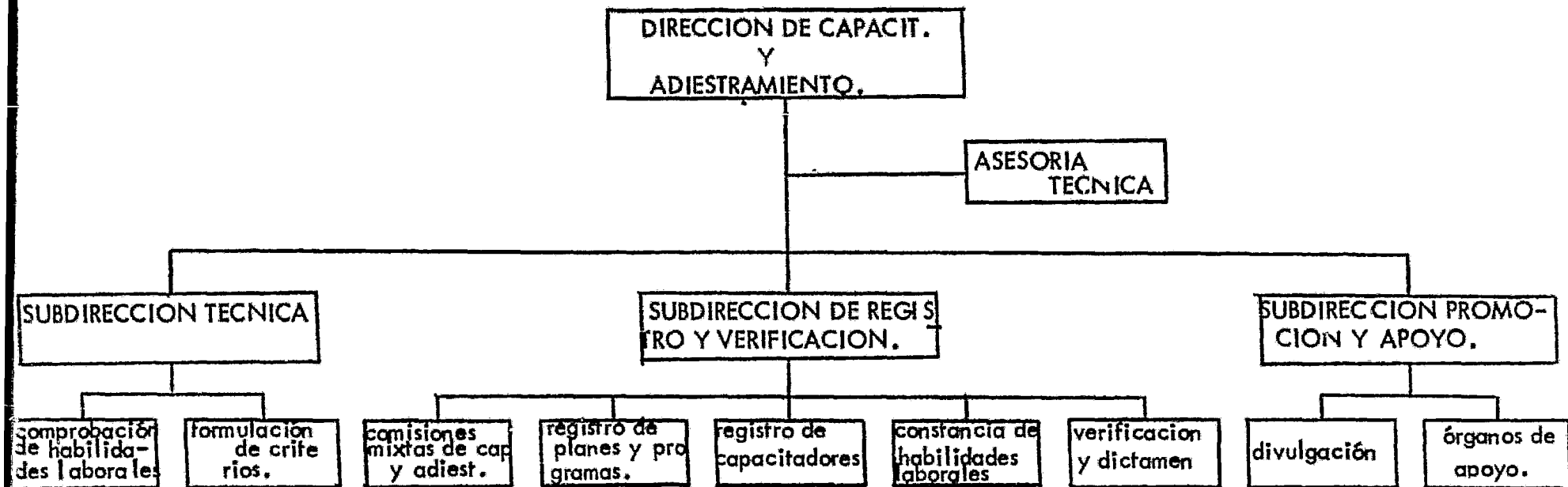
mas de Capacitación y Adiestramiento; Registro de Capacitados; Registro de Constancias de Habilidades Laborales; y Verificación y Dictamen.

A la Subdirección Técnica la integran los departamentos; de Formulación de Criterios; y de Comprobación de Habilidades Laborales. Por su parte la Subdirección de Promoción y Apoyo cuenta con dos departamentos; el Departamento de Divulgación; y el Departamento de Apoyo a Organos Asesores.

La Subdirección de Informática se estableció con el propósito de coadyuvar a la productividad de UCECA, proporcionando los servicios de captura, procesamiento y archivo de información. Su participación y coordinación con todas las áreas de la Unidad es fundamental, por ser el banco central de datos en la materia. (ver organigrama 3).

Todos estos elementos forman en su conjunto al organismo rector y coordinador del entrenamiento en México; cada uno de ellos efectúa una serie de actividades y operaciones que se interrelacionan y coordinan a fin de alcanzar los objetivos que establece la ley para buscar niveles más altos de bienestar social e individual para que cada hombre pueda integrarse y participar conscientemente en los procesos de desarrollo - que exige y necesita nuestro país.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



ORGANIGRAMA 3

Con la legislación del entrenamiento y con el establecimiento de la UCECA, termina una etapa de anarquía y desorganización en la actividad del entrenamiento en el país y se inicia otra en la que éste se promueve, impulsa y organiza.

Aunque no se puede decir que se ha llegado a la solución total del problema, ya que, de hecho se está en los inicios - de un largo proceso; lo importante es que se han fijado derechos y obligaciones, se han establecido procedimientos y se ha dispuesto la creación de órganos a los cuales se les ha encomendado la tarea de hacer realidad el entrenamiento de los trabajadores.

El futuro se esboza más alentador que la situación que imperaba en el pasado, pues, la falta de control, organización y de medidas legales que obligarán a proporcionar entrenamiento, provocaba que este tuviera como características distintivas, la desorientación, el afán de lucro, la incoherencia y la poca seriedad; redundando esto en productos de baja calidad, dependencia tecnológica, baja productividad, frustración, etc.

Tal vez no se han atacado todos los puntos del problema, ni se han dado las soluciones más óptimas, pero lo importante es que se han sentado las bases necesarias para que con una adecuada promoción, y con el esfuerzo de todos los elementos

involucrados en el proceso de entrenamiento, se llegue a la meta y al éxito de un programa por demás beneficioso para el país.

Después de haber recorrido a lo largo de estos capítulos el desarrollo del entrenamiento en América y en nuestro país, surgen las interrogantes del ¿cómo? y ¿porqué?, el psicólogo ha tenido ingerencia en este campo. Dichas interrogantes se tratarán de dilucidar a continuación.

IV . B. La Psicología del Trabajo y el Entrenamiento en México.

IV . B. i. Inicios de la Psicología del Trabajo.

La transformación que se ha suscitado dentro de la Ciencia y la tecnología ha obligado que los métodos de entrenamiento y capacitación se adecúen a estas transformaciones, así ve
mos que:

...durante el rápido surgimiento de nuevas industrias que exigen nuevos conocimientos (como las industrias de la computación) ha orillado a las empresas a empezar a enseñar a sus propios empleados. 117

Así pues, la fuerza de trabajo que requiere la planta industrial debe de tener una mayor especialización, debido a la mayor complejidad que presenta el aparato productivo moderno.

Dentro de las profesiones que auxilian a proporcionar -- una completa labor de entrenamiento y capacitación se encuentra la Psicología del Trabajo; por lo que, al igual que las actividades económicas, ha tenido que evolucionar y estructurar diversos métodos y técnicas que permitan facilitar la labor de aprendizaje a la fuerza laboral; tanto para aquella -- que se incorpora al mercado de trabajo, como para la que se encuentra laborando pero que requiere de nuevas aptitudes para desarrollar su función.

117.- Henry Clay, John Wakeley, Psicología de la Conducta Industrial, Ed.Mc.Graw-Hill, México, 1978. p. 220.

Sin embargo, la actual Psicología del Trabajo habría de pasar por un largo período de adecuación, ya que "...la moderna Psicología Industrial no podía comenzar hasta que la Psicología General llegara a ser ciencia experimental".¹¹⁸

Lo cual ocurre en el año de 1897, en la ciudad de Leipzig; lugar donde Wundt establece el primer laboratorio para el estudio científico de la conducta humana; esto permite hacer más objetivo el estudio de las diferencias individuales con su posible aplicación al mejoramiento del medio ambiente en el cual los individuos se desarrollan.

Es hasta los primeros años de este siglo que se efectúan algunos estudios que ya se pueden ubicar dentro del campo específico de la Psicología del Trabajo. Uno de estos estudios fué el que realizó el Ing. Frederick W. Taylor, que hoy conocemos como tiempos y movimientos. Aunque el experimento realizado fué un éxito, a los trabajadores no les agrado la idea ya que lo veían "...como una forma de explotación, como un medio de incrementar la producción en forma de los propietarios".¹¹⁹

Además de la de los trabajadores, Taylor recibió muchas críticas; una de ellas se centro en lo impersonal que resulta

118.- J.A.C. Brown, La Psicología Social en la Industria, Fondo de Cultura Económica, México, 1973, p. 11.

119.- Ibid. p. 15.

ba el método impuesto. Esto quedo demostrado por los experimentos realizados por Elton Mayo en las fábricas Hawthorne. En estos experimentos se pudo percibir la importancia de la interacción personal durante el proceso productivo; además, se pudo detectar el poder que en un momento determinado puede reunir la organización informal, poder que se crea al margen de la organización formal y que puede incluso rebasar a esta última en la conducción del proceso productivo de la empresa.

Estos primeros intentos por aplicar los principios de la Psicología experimental a la industria, marcaron la pauta para que se siguieran generando más investigaciones en el campo laboral; lo cual trajo como resultado el nacimiento de una nueva rama de la Psicología, la del Trabajo.

IV.B. 2. La Psicología del Trabajo en México..

Por lo que respecta a nuestro país, la Psicología propiamente dicha hace su aparición en la segunda mitad del siglo XIX, ya que:

...empezó a impartirse oficialmente en 1867,(...), antes de convertirse en cátedra autónoma, se impartió dentro de la cátedra de lógica y moral. 120

esto significa, que se le consideraba más que una ciencia, una disciplina filosófica.

120.- Germán Alvarez, et.al. Psicología e Historia; Jorge Molina, Germán Alvarez, (edit.) UNAM. 1981.p.55.

Mientras que durante el siglo pasado, ya en otros lugares la Psicología va adquiriendo el cargo de disciplina científica, con sus propios problemas de investigación y sus postulados científicos; en México es hasta:

...el año de 1916 que el Dr. Enrique O. Aragón con el -- apoyo del Dr. Ezequiel A. Chávez, funda el primer gabinete de Psicología experimental.(...) Este gabinete contaba con gran cantidad de aparatos traídos de Alemania y -- fué diseñada a semejanza del de Wilhelm Wundt en Leipzig.
121

Así, se colocan las bases necesarias para que en nuestro país inicie su desarrollo la Psicología. Gracias al apoyo que se da por las autoridades universitarias, "en el año de 1937 se creó la carrera profesional de Psicólogo en la Facultad de Filosofía y Letras"122. La cual tenía una duración de tres -- años y servía como preparación para la obtención de la maestría. Pero la reciente carrera de Psicología seguía siendo -- considerada como una parte de la Filosofía, encontrándose ligada a la Psiquiatría, a la Fisiología y a la Pedagogía:

...la primera curricula muestra la influencia de otros -- profesionistas: Filósofos, Psiquiatras y pedagogos en la formación de Psicólogos.123

Aún cuando el país inicia su despegue industrial durante la década de los 40's, el Psicólogo se seguía manteniendo al --

121.- *Ibíd.*p. 58.

122.- *Ibíd.*p. 59.

123.- Germán Alvarez, Breve Panorama Evolutivo de la Psicología Mexicana." Ponencia Presentada en la 1a. Reunión Latino-Americana de Historiadores de la Ciencia, Puebla, Pue. Agosto 23-26, 1982. p. 12.

margen de los problemas humanos que se suscitaban en la industria; además, la formación académica no sufría las modificaciones necesarias para poder adecuarlo a la realidad que vivía el país en esos momentos, ya que:

El programa de 1937 estuvo en vigor hasta el año de 1945 en que, merced al doctor Fernando Ucaranza, se volvió a reestructurar y se creó el Departamento de Psicología. (124).

Posteriormente, ya la Psicología va tomando cierta importancia, y "...en vista del aumento de materias y alumnos en 1956, se transformó el Departamento en Colegio de Psicología" (125).

Mientras tanto, en los Estados Unidos durante la década de los 50's, la Psicología del Trabajo cobraba mayor importancia día con día. Las empresas norteamericanas a raíz de los resultados obtenidos de las diversas investigaciones y estudios salidos de los laboratorios de psicología, empezaban a considerar al psicólogo como un elemento importante para la buena marcha de sus organizaciones.

Caso contrario al del país del norte; en México los acontecimientos no eran del todo favorables para la psicología del trabajo, ya que:

124.- Alvarez, G. Psicología e Historia. p. 58.

125.- Ibid. op. cit. p. 59.

...La estructura productiva del sector industrial se vuelve más diversificado (en la década de los 50's) se producen ya bienes intermedios y algunos de capital(...), por su lado las inversiones extranjeras directas en la industria siguen aumentando en forma considerable.

Estas empresas trasnacionales, traían consigo las políticas imperantes de sus casas matriz. Entre estas políticas se encontraba la contratación de asesorías profesionales proporcionadas por psicólogos en materia de reclutamiento, selección, entrenamiento, etc.¹²⁷

En un principio, dichas empresas se veían en la necesidad de contratar psicólogos industriales que provenían del extranjero, ya que la carencia de psicólogos industriales mexicanos los obligaba a ello. Esto trajo como consecuencia, por un lado, que se estableciera un número considerable de despachos que prestaban asesoría a las empresas; la mayor parte de estos despachos pertenecían a extranjeros, que veían en la labor de asesoría una actividad muy lucrativa. Por otra parte, la escuela pionera de donde egresaban los psicólogos en México, que en esa época era el Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, se avocaba a la tarea de preparar a los profesionistas que pudieran subsanar la carencia de personal nacional en la especialidad y poder competir en el mercado de trabajo con los extranjeros.

¹²⁷.-Silvestre J. Méndez, Nicolás Ballesteros; Problemas y Política Económica de México; ed. 1982. p.44.

En 1966 el Colegio de Psicología se organizó en los siguientes Departamentos: Psicología Social, General Experimental y Metodología, Clínica, Psicopatología, Educativa y Fisiología. (126).

Es decir, aún después de tanto tiempo, la Psicología del Trabajo no figura como área de especialidad en el Colegio. Obviamente, al no existir la especialización en el área del trabajo, eran otros los profesionales que cubrían los requerimientos que pudieran existir dentro del sistema productivo.

La demanda por psicólogos industriales; que se originó en principio en los Estados Unidos durante la década de los 50's; se extendió rápidamente a México, por una parte por la costumbre de copiar los modelos extranjeros que nos va imponiendo la influencia cultural norteamericana, y por otra parte, la etapa de industrialización por la que pasaba el país, motivó que el sector público decidiera prestar un gran apoyo al capital nacional y extranjero que viniera a apoyar el momento por el cual atravesaba el país.

Por esta razón, muchas empresas trasnacionales son atraídas por las facilidades que el gobierno les brinda y además, por la expectativa de poder explorar y explotar un mercado = prácticamente virgen como era el sector secundario y terciario.

Debido a esta inquietud,¹²⁸...se decidió crear el Doctorado de Psicología del Trabajo, mismo que desapareció más tarde porque los profesores que impartían las asignaturas no tenían categoría de postgrado y muchos no eran psicólogos"(128)

De esta manera, el intento de darle a la Psicología del Trabajo un mayor impulso, fracasó, quedando marginada durante un considerable lapso de tiempo, así los psicólogos que egresaban del Colegio lo hacían obteniendo una formación académica general.

Sin embargo, a pesar de que a los egresados del Colegio de Psicología no tenían la especialización que se requería - para laborar en el área del trabajo, era cada vez mayor la injerencia que tenían en ella. Las razones son variadas, cabe mencionar, en principio, las restricciones que tenía la Psicología para poder ampliar su campo de acción dentro de la población mexicana; los prejuicios que la gente tiene con respecto a los psicólogos y siendo el campo de la industria un terreno donde la oferta de trabajo se presentaba con mayor frecuencia, fue hacia ella donde los profesionistas se dirigieron para desarrollar su actividad.

Fue en el año de 1973 que el Consejo Académico del Colegio de Psicología solicitó al Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras la creación de la Facultad

128.- Sanchez Bedolla/Ascencio, Vázquez.

de Psicología. El 17 de febrero de ese mismo año la Gaceta UNAM publicó la aprobación del H. Consejo Universitario a esta petición. (129).

Cuando se efectuó el cambio de Colegio a Facultad, ya se contaba con las siguientes especialidades: Educativa, Social, del Trabajo y Clínica. Posteriormente, el plan de estudios -- que databa de 1971, se modificó para incluir las áreas de Psicología General Experimental y Psicofisiología.

Como se puede apreciar, el área del Trabajo, como entidad especializada dentro de la Psicología, es relativamente nueva; llegando con cierto retraso a incorporarse al proceso productivo del país, librando una dura competencia con otras profesiones para abrirse camino en el mercado de trabajo.

I.V.B. 3. La Psicología y el Entrenamiento en México:

Superada la barrera de la creación de un área especializada en el trabajo, los nuevos profesionistas se enfrentaban a otra dificultad; ya que:

...la escasez de conocimientos acerca de la psicología del trabajo es impresionante y está dirigida en su mayor parte a describir el tipo de personalidad que es apta para tal o cual tarea. (130)

siendo que se poseen conocimientos de una manera más estructurada cubriendo diversos aspectos como son: reclutamiento

129.-Alvarez, Molina. op. cit. p.

130.-Mariano Barragán, "Psicopatología del Exceso de Trabajo Trabajar: cuanto, como, por qué. Ciencia y Desarrollo. Num. 36 Año VI. CONACYT. México. 1981 p. 14.

to y selección de trabajadores, en los procesos de planificación y organización del trabajo; en el estudio del ambiente físico, el nivel de vida, la fatiga, la resistencia a la monotonía; además, presentar diversas alternativas para el entrenamiento y la capacitación en los diferentes niveles de personal trabajador.

A mediados de la década de los 70's se presentaron diversos problemas con el entrenamiento; no existía ningún orden o sistema que pudiera regular la actuación de las diversas compañías privadas que surgieron más que nada, atraídas por el afán de lucro.

Ante esta caótica situación, como señalamos anteriormente, el gobierno decide llevar a cabo una serie de medidas tendientes a poner orden y crear un sistema de entrenamiento acorde a las necesidades del país, que fuera capaz de ayudar a obtener un desarrollo autónomo del sistema productivo.

Las medidas, que incluían la reforma al artículo 123 -- constitucional y la adecuación a la Ley Federal del Trabajo, traen como consecuencia el establecimiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, creandose la Unidad -- Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

La participación de la Psicología en esta fase de la Administración Pública fue muy limitada, ya que por un lado:

... en la estructuración y establecimiento del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y de la UCECA participaron dos psicólogos, y únicamente lo hicieron a nivel administrativo, no aplicando para nada los conocimientos técnicos que sobre entrenamiento pudieran haber obtenido durante su formación escolar. (131).

y por otra parte, el psicólogo mantenía el grueso de sus actividades laborando en despachos que se dedicaban a impartir cursos del tipo conferencia sobre relaciones humanas, terapéuticas, etc.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento hechas a finales de los años --70's, provocó que el entrenamiento adquiriera un auge sin precedentes; aprovechando esta coyuntura, la Facultad de Psicología de la UNAM mostró un mayor interés hacia el entrenamiento por lo cual, se modificó el plan de estudios para implantar la materia de Desarrollo de Recursos Humanos. Gracias a esto, el psicólogo puede obtener una preparación más integral permitiéndole competir con otros profesionistas en el campo del entrenamiento, logrando tener una mayor participación en este proceso.

Ya las empresas solicitan con más frecuencia sus servicios ya que consideran que es capaz de dirigir, planear y evaluar el entrenamiento; la misma UCECA demanda sus servicios por considerarlo como uno de los profesionistas más idóneos -

para desempeñar actividades involucradas en el entrenamiento.

A pesar de lo anterior, surgen algunas dificultades; el auge que se dió en materia de entrenamiento para la Psicología del trabajo, al parecer no fue lo suficientemente adecuado para que esta profesión pudiera tomar la cabeza de los sujetos que se encuentran dentro de las organizaciones dedicadas al en tre na mi en to, puesto que:

Los profesionales de donde proceden los responsables de la formación son: Administración 43 %; Psicología 21 %; Relaciones Industriales 13 %, e Ingeniería, 9 %; otros como Leyes, Sociología, Economía, etc. representan el - 14 %. (132).

las causas de esta distribución pueden ser diversas, pero como nos han señalado:

... a estos profesionistas se les identifica en el mercado de trabajo como poseedores de conocimientos que al psicólogo no se le atribuyen, por lo que se piensa pueden desempeñar con más eficiencia las actividades de en tre na mi en to; a las necesidades que pueden tener las empresas para contratar determinado profesional; a que -- hay poco conocimiento de la currícula que posee el psicólogo y de la forma en que puede participar en las actividades de entrenamiento; a que la población de la carrera de Psicología se compone en su mayoría por muje== res, lo cual trae como consecuencia que muchas veces se antepongan otros intereses a su preparación y nivel académico; lo que provoca que la toma de decisiones (dentro de las organizaciones) la den los hombres, los cuales casi siempre no son psicólogos; que la carrera es todavía joven y a pesar de que la currícula ha sufrido modificaciones no está acorde con las necesidades y la realidad del país. (133).

132.- Arias Galicia, Heredia Espinosa, (coord.) op.cit. p. 36.

133.- Vázquez-Ascencio/entrevista Ma. Eugenia Velasco.

Además de lo anterior, otros de los problemas que existen en las organizaciones es el poco conocimiento de la utilidad del entrenamiento; así se cuestiona a los encargados de esta actividad del porqué se va a entrenar a ciertos sujetos, -- las respuestas resultan muy disímbricas, así tenemos que:

... el 44 % fue de cumplir con las disposiciones legales; el 73 % resultó incrementar la productividad; el 68 % -- fue en el sentido de favorecer la superación de personal y el 56 % se inclinó por citar la obsolescencia de la organización. (134).

Como se puede ver, la principal preocupación para efectuar el entrenamiento se sigue centrando en el aumento de la productividad, es decir, de la ganancia; sin cuestionar siquiera si el producto que se elabora cumple con un mínimo de calidad. Consideramos que con estos criterios tan obtusos la clase empresarial mexicana poco tiene que ofrecer para poder competir en el mercado internacional con los productos que elabora.

A pesar de que la clase gobernante le pueda prestar los apoyos y subsidios que necesite para trabajar, la empresa --- siempre encontrará una disculpa para justificar la explotación del trabajador y el mantenimiento de esa situación para su -- provecho personal.

Ahora bien, respecto al personal que requiere de mayor atención para recibir la capacitación y el entrenamiento; de 134.- Arias Galicia, Heredia Espinosa, op. cit. p. 34.

acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, tenemos que:

...el 36 % indicó que el personal obrero; el 66 % señaló que los oficinistas; el 42 % a los vendedores; el 88 % a los supervisores; el 76 % a los gerentes medios y el 58 % a los ejecutivos(...). En resumen, se perciben más necesidades de formación en las infanterías (obreros u oficinistas según el ramo de actividad) los supervisores y los gerentes medios. (135).

sin embargo, a pesar de que es claramente perceptible que es la clase operativa la que requiere en mayor grado de la capacitación y el entrenamiento; en la realidad, esta no se toma en cuenta, ya que:

... mientras el 82% de las empresas envía a los miembros de la gerencia media a eventos existentes, solamente el 25 % envía a obreros, el 33 % a vendedores y el 57 % a personal de oficina. (136).

al ver esto, surge la contradicción entre lo que se dice y lo que se hace. Sin embargo, este aparente desfase en las acciones coincide plenamente con la conciencia explotadora de la burguesía mexicana, puesto que ante la falta de preparación de su clase trabajadora, mayores serán las posibilidades de explotación.

Dentro de este orden de ideas, es pertinente cuestionar la actuación que debe de desarrollar el psicólogo del trabajo; por una parte, cuenta con la capacidad suficiente como para reducir la brecha que existe en la formación extraescolar crean

135.- Ibid. p. 32.

136.- Ibid. p. 26.

do y dirigiendo las actividades de capacitación y entrenamiento para que el nivel operativo del sistema productivo pueda - adquirir las habilidades que le permita un mejor desarrollo - dentro de su ámbito de trabajo, pero:

La mayoría de los cursos que dan los psicólogos son muy generales, de tipo terapéutico, administrativo, sobre comunicación, etc. no imparten nada específico ni técnico.
137.

como se señaló anteriormente, son los niveles medios hacia -- quienes se dirige en su mayor parte las actividades de entrenamiento, por lo cual, el psicólogo del trabajo crea los cursos para ese mercado de trabajo; sin embargo, creemos que el campo futuro deberán ser la fuerza laboral propiamente dicha, ya sean estos obreros, oficinistas o campesinos.

Es inegable que el país atravieza por una de las crisis económicas mas severas de su historia, la cual exige una serie de medidas para poder superarla. Dentro de este contexto, los tres sectores económicos se ven altamente presionados por la dependencia tecnológica del exterior, las empresas no poseen los recursos suficientes para poder sostener la planta productiva y recurren al gobierno en solicitud de ayuda; sin embargo, dejan a un lado al elemento que en estos momentos de crisis puede ser su mejor ayuda: al trabajador.

Es en este tipo de situaciones donde se puede percibir con mayor claridad que la clase trabajadora difícilmente puede -- ser situada por grandes complejos tecnológicos, sobre todo -- con el alto grado de dependencia técnica que existe en nuestro país.

Dentro de la serie de medidas que pueden implantarse para superar la crisis en la cual estamos inmensos, la Psicología del Trabajo puede desempeñar una actividad básica: ya sea instrumentando los métodos más pertinentes para dar la capacitación y el entrenamiento, permitiendo tener un desarrollo integral a la clase trabajadora; adecuar dichos métodos a la -- realidad del país, evitando el garrafal error de la dependencia para no caer en los problemas que aquejan actualmente a -- la planta productiva nacional, dejando de pensar que si la -- tecnología que tuvo éxito en un determinado país, por ese sólo hecho va a adecuarse favorablemente en el nuestro.

Por otra parte, se debe hacer una eficaz labor de divulgación acerca de las posibilidades que ofrece la Psicología -- del Trabajo para ayudar al mejor desarrollo de las organiza-- ciones, cualquiera que sea su ramo de actividad. Que no se -- vea al psicólogo del trabajo como el profesional que ayudará a la empresa a la explotación científica del trabajador; sino que tratará de conciliar los intereses y las expectativas de ambos buscando el mutuo beneficio. Lograr que el trabajador --

tenga una mejor comprensión del papel que desarrolla dentro del proceso productivo y un mejor desarrollo económico, social y humano, debe ser una de las metas a seguir por el psicólogo del trabajo.

Desgraciadamente, en México solo se utilizan algunos aspectos que cubre la Psicología del Trabajo, si se diera una concepción más integral a la labor del psicólogo en su actividad se tendrían resultados más satisfactorios; podemos mencionar los cursos que se imparten dentro de la empresa o aquellos en que ésta manda a su gente, así tenemos que:

El 62% de las empresas afirmó contar con políticas definidas respecto a la formación de recursos humanos, mientras el 31 % contestó negativamente y el 6.1 % se abstuvo a responder. (138)

si se tuviera una política más racional de aprovechamiento y desarrollo de recursos humanos con el auxilio de las técnicas que utiliza la Psicología del Trabajo, esos porcentajes subirían.

Sin lugar a dudas, existe un gran reto para que con la participación de todos los sectores sociales se pueda sacar adelante al país. Son diversos los problemas a los cuales hay que hacer frente pero consideramos que a su vez es una gran oportunidad para demostrar la amplia gama de posibilidades --

que la Psicología del Trabajo puede ofrecer para superar la coyuntura en la cual nos encontramos.

Creemos que es tiempo de demostrar la valía de la Psicología para preparar a los trabajadores, cualquiera que sea su actividad, con el fin de desarrollar su labor con el máximo de eficiencia y que sea debidamente retribuida por ello.

Con esto, debe de buscarse no solo el beneficio de unos cuantos, sino el desarrollo de la sociedad en general para provecho social, económico y político de nuestro país.

C A P I T U L O V

C O N C L U S I O N E S

C A P I T U L O V

C O N C L U S I O N E S

Largo ha sido el camino que ha tenido que recorrer la -- América Latina para poder aspirar a un desarrollo eficaz y justo para todos sus habitantes. Desgraciadamente esto aún no se logra; desde la conquista hasta nuestros días, los países de la región se han visto influenciados y codiciados por la potencia mundial en turno, lo que ha motivado que el desarrollo de cada uno de ellos se vea afectado por los intereses que puedan tener los países poderosos.

Evidentemente a los países colonizadores les convino que -- las colonias Americanas no se desarrollaran por atentar esto -- contra sus intereses económicos, políticos y sociales; la consecuencia de lo anterior fue un estancamiento que duró siglos y que afectó enormemente al aparato productivo de la región, y por ende al entrenamiento, ya que, al no haberse desarrollado los sectores de la economía no hubo necesidad de preparar mano de obra calificada.

Coincidentemente son los mismos países poderosos los que proporcionan con la Segunda Guerra Mundial la coyuntura que -- habría de servir para el despliegue económico en América Latina, este hecho sirvió asimismo para que se le diera importancia, al entrenamiento, ya que, con el nacimiento y expansión industrial provocada por la sustitución de importaciones provenien-

tes de Europa y Estados Unidos hubo la necesidad de obtener mano de obra para las industrias que tomaron a su cargo los países de la región, sin embargo, la poca importancia que se le había dado a la industrialización en América Latina, había ocasionado que hubiera un gran déficit de recursos humanos capacitados que pudieran cubrir con efectividad los puestos de trabajo de las nacientes industrias. Los primeros países en buscar soluciones a este problema fueron Brasil y Argentina, los cuales al crear instituciones de entrenamiento, proveyeron a la creciente industria de la mano de obra que necesitaba y dieron las bases para que en toda la región se establecieran otras.

Aunque las primeras instituciones nacieron en los años 40's pasaron casi treinta años para que los demás países latinoamericanos y entre ellos México, intentaran organizar e institucionalizar el entrenamiento; lo cual pone de manifiesto el hecho de que además de la industrialización provocada por la Segunda Guerra Mundial, las fuerzas que favorecieron el nacimiento de estas instituciones en cada país se dieron en épocas diversas, dependiendo esto de coyunturas económicas, políticas, culturales y sociales que les fueron favorables.

A pesar de haber surgido en diversos momentos, se puede observar que casi todas tienen algunas características en común como: la mayoría de ellas fueron creadas para responder a

las demandas generadas por el proceso de industrialización y modernización debido a la Segunda Guerra Mundial; gran parte de ellas se dedicaron en un principio a paliar las deficiencias de la escuela formal más que a resolver las carencias de la población trabajadora en su conjunto respecto de las necesidades del aparato productivo, dándole preferencia a la población joven; casi todas concibieron al entrenamiento como un cometido netamente urbano centrándose en el sector secundario; en la mayoría existe una estructura tripartita, es decir tienen participación del Estado, patrones y trabajadores.

No obstante estas características comunes hay variantes de un país a otro, sin embargo, a pesar de tales desviaciones puede decirse que América Latina logró acuñar una solución institucional, modelo o fórmula, que no es frecuente en otras regiones del mundo y que de una u otra forma ha ayudado a resolver en cierta medida el problema del entrenamiento en la región.

Por otra parte, consideramos que la poca iniciativa de los gobiernos de la región para poder marcar el rumbo dentro del aparato productivo de la región ha propiciado la gran dependencia que con respecto a los Estados Unidos padece Latinoamérica y muy particularmente México, significando esto un obstáculo para el desarrollo pleno de las sociedades locales

en su totalidad.

Esta dependencia se ha extendido a diversos órdenes, entre los que se encuentra el entrenamiento; los países de la región han contribuido a que se suscite esta situación, ya que, mientras a lo largo de su historia Estados Unidos fue acumulando experiencias y conocimientos impulsando y apoyando toda actividad de investigación (lo que habría de traerles grandes beneficios y los colocaría como primera potencia mundial), en México y el resto de América Latina no ocurre ni ha ocurrido esto.

La falta de visión y previsión por parte de los países latinoamericanos, ha provocado que métodos, sistemas, materiales de entrenamiento, etc. provenientes de otros países y principalmente de Estados Unidos, se adopten sin tomar en cuenta que la ideología, las condiciones sociales y económicas, la educación y las necesidades de un país son diferentes de las de otro.

Por lo que respecta a nuestro país es innegable el avance que lograron los pueblos indígenas en diversos campos de la medicina, la construcción, la astronomía, etc., avance que se vió detenido e ignorado por los conquistadores españoles, los cuales simplemente ocupaban la mano de obra existente para desarrollar los rubros que les interesó explotar sin impor

tarles las necesidades del país, ni mucho menos las de la población, impidiendo de esta forma que la economía creciera y se diversificara, limitando con esto la necesidad de mano de obra calificada, y por lo tanto de entrenamiento.

Es claro que el rubro que más interés despertó fue el de la minería, por ser el que mayor riqueza proporcionaba. Gracias a que se requirió de mano de obra calificada para su explotación, y al no ser suficiente la que se traía de España, se creó la Escuela de Minería, con la cual se sentaron las bases para que se establecieran futuras escuelas orientadas a preparar los cuadros técnicos locales. Sin embargo, aunque se inició así la primera forma sistematizada de entrenamiento en México, ésta no fue determinante para que se lograra desarrollar el país y el entenamiento, ya que, sirvió únicamente para capacitar mano de obra en una sola rama de la economía, y estaba dirigida solo a unos cuantos.

Asimismo el hecho de que a los indígenas (que comprendían la mayoría de la población) les estuviera vedada toda enseñanza que los preparara para obtener mejores niveles de vida y mayores ingresos, permitiéndoseles únicamente el acceso a la enseñanza informal de técnicas artesanales, fue otra causa del estancamiento y del atraso del entrenamiento en esa época.

Ya en el período de la Reforma vemos como las luchas entre liberales y conservadores conllevan a que se formulen modelos económicos para el desarrollo del país. El triunfo de los liberales resultó beneficioso para el crecimiento del país en general y del entrenamiento en particular, al establecer un modelo de economía en el que se favoreció el desarrollo y la diversificación de los sectores de la producción mo tivó a que se estimulara toda forma de enseñanza y especialmente la formación de artesanos calificados para el sector ma nufacturero y de técnicos agrícolas, motivando con esto, que se estableciera la Escuela de Artes y Oficios, la cual fue -- una importante generadora de recursos humanos calificados.

La entrada de capital y de tecnología extranjeros durante esta época, fue otro hecho que tuvo repercusiones importantes para el entrenamiento, pues se desarrolló el sector textil y el minero principalmente originando con esto que las actividades de entrenamiento se intensificaran al tener que adecuar los recursos humanos del país con la modernización de los pro cesos de trabajo.

De esta manera, se puede observar que el entrenamiento en general durante la colonia recibió muy poca atención y su incipiente desarrollo se debió a factores que convinieron a los colonizadores manteniéndose esta situación hasta la Refor ma, época donde el panorama se transformó favorablemente mer-

ced a que la ideología y la situación del país cambiaron.

A este período de cambios y auge económico, siguió una época de convulsiones políticas y luchas armadas hasta llegar al porfiriato, que sin lugar a dudas obtuvo cierta estabilidad y avances en diversos órdenes, pero en la que se le dió a la industrialización muy poco impulso.

Desgraciadamente la incipiente industrialización del período porfirista se mantuvo durante varios años, aún después de la Revolución de 1910, sin observar cambios trascendentales, repercutiendo esto enormemente en el entrenamiento, pues para satisfacer las necesidades de entrenamiento se utilizaba el rudimentario sistema de aprendices.

Al igual que el resto de América Latina el país inició formalmente su despliegue industrial hasta la década de los 40's aprovechando la coyuntura de la Segunda Guerra Mundial, y aunque, este hecho conllevó a algunos países latinoamericanos a institucionalizar el entrenamiento desafortunadamente en México no ocurrió así, durante mucho tiempo la solución a la demanda de mano de obra calificada se encontró en la educación técnica, orientándose atención y recursos al apoyo de la misma, sobre todo durante el período cardenista. Pero de esta manera se resolvió únicamente el problema de la gente que ingresaba al trabajo y no el de la que se encontraba ya laborando.

Afortunadamente la creciente industrialización y el establecimiento de nuevas tecnologías, demandaron un cambio en esta situación y se volvió la mira hacia el entrenamiento dentro del trabajo.

Sin embargo, las soluciones que se dieron no fueron del todo óptimas; por un lado surgieron escuelas, despachos, instructores independientes, etc., que viendo al entrenamiento como un negocio que les redituaba ganancias económicas ofrecían cursos poco confiables que no proporcionaban los conocimientos y las habilidades requeridas para el desempeño eficiente de las actividades de trabajo. Por su parte el Estado decidió dar alguna solución mediante la creación de ARMO, al constituir la como una institución orientada al entrenamiento de los trabajadores de nivel operativo principalmente, pero aunque, este proyecto tuvo buenas intenciones, no remedió el problema pues muy pocas empresas se habían concientizado de los beneficios que del entrenamiento se pueden obtener, y fue muy reducido el número que incorporó este proceso a sus métodos de trabajo. Se desaprovechó lamentablemente así un proyecto que pudo haber sido la solución que se estaba esperando, pero que pocos entendieron, provocando con esto, que dicha institución no hubiera tomado la dirección del entrenamiento en el país, provocando el cambio que necesitaba el entrenamiento para adquirir auge e importancia, a diferencia de como sucedió en -

el resto de las instituciones de América Latina.

Indudablemente la década de los años 70's constituyó el período más importante para el entrenamiento en México, ya que, es en este período donde se conjugan y conglomeran hechos relevantes y trascendentales para dicho proceso; el caos y la crisis que había sufrido a lo largo de su historia tuvo su punto culminante en la primera mitad de los años 70's; la participación del Estado que incluyó en 1970 dentro de la Ley Federal del Trabajo un inciso para obligar a los patrones a proporcionar entrenamiento; y la toma de conciencia en todos los sectores de la importancia de este proceso, que condujo a que se reorganizara y se le diera mayor impulso y apoyo a través de leyes más vigorosas, de la estructuración de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, y de la creación de UCECA, la cual le dió un nuevo giro al modelo regional al encargarse únicamente de coordinar y supervisar al entrenamiento dejando la tarea de planearlo y efectuarlo a las empresas mismas, con lo que se responsabilizaron y participaron activamente en él, son los ejemplos más relevantes de esto.

Aunque no contamos con datos fidedignos sobre los resultados que se han obtenido de esas medidas, creemos que con ellas se inició un periodo que sin lugar a dudas ha traído cambios positivos para el país.

En cuanto a la Psicología, podemos afirmar que los factores coyunturales que provocaron el surgimiento y desarrollo del entrenamiento en el país, fueron igualmente determinantes para que la Psicología participara en este proceso, sin embargo, no se puede decir que ha sido una participación del todo satisfactoria, desafortunadamente han existido obstáculos que impidieron su desenvolvimiento efectivo en este campo.

Durante muchos años la Psicología no tuvo ingerencia en el entrenamiento, y aún después de la industrialización de -- los años 40's el psicólogo siguió sin participar en este proceso. El subdesarrollo del país que ha provocado que se lle--gue con atraso a los acontecimientos mundiales y a que se de--penda de otros países, trajo entre sus consecuencias que mientras en el extranjero la práctica del entrenamiento y la participación del psicólogo en él era una realidad, en México - ni siquiera se pensaba en esta posibilidad.

Asimismo, la juventud de la carrera fue una causa impor--tante de que su participación hubiera sido limitada, pues hu--bo primero que desarrollarse la Psicología General para que--surgieran sus diferentes ramas y actividades y entre ellas el entrenamiento.

Otra causa de este hecho fue el desconocimiento del que hacer profesional del psicólogo, lo cual provocó que se lé -

estereotipo para identificándolo como un profesionalista que se dedicaba al tratamiento de las enfermedades mentales, y no como alguien con conocimientos suficientes para intervenir en los problemas laborales. Sin embargo, el psicólogo contribuyó bastante a crear esta imagen, pues en gran medida su participación en el entrenamiento se circunscribió a dar cursos de tipo terapéutico y de relaciones humanas, los cuales estaban basados en teorías psicoanalíticas, y se dirigían a los niveles ejecutivos, descuidando a los importantes niveles operativos.

Aunque este panorama ha empezado a cambiar, no podemos decir que se ha alcanzado un nivel de participación favorable. Consideramos que la solución a esto se encuentra en la investigación, ya que, si su participación se basa en serios programas de investigación, y en conocimientos bien estructurados, podrá dar soluciones igualmente serias, con lo que ayudará a resolver optimamente las necesidades de las organizaciones y del país; esto le permitirá competir con otros profesionalistas y hacerse tomar en cuenta.

LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.-

La única limitante que encontramos para la realización del presente trabajo, fue la falta de información escrita acerca de lo que ha realizado en México la psicología en general y el psicólogo del trabajo en particular, ya que, algu-

nos datos no se pudieron encontrar o corroborar, por lo que se tuvo que recurrir a información verbal de fuentes que habían estado involucrados directamente en los hechos.

Al respecto de lo anterior, creemos necesario señalar -- que es motivo de preocupación el que se carezca de documentos que registren los acontecimientos y la forma como ha tomado parte el psicólogo del trabajo mexicano en las actividades de los diferentes campos de la especialidad en nuestro país.

La desubicación y el desconocimiento por parte de los -- propios psicólogos del trabajo acerca de las raíces y evolución de las diferentes actividades en que se desempeñan es -- muy grande, y esto lo podemos constatar en los trabajos de tesis que se han realizado. Si se analizan los capítulos de antecedentes se encontrará que en un alto porcentaje se toman como antecedentes hechos generales de otros países, que no -- permiten ubicar el problema en un contexto nacional.

Por último, queremos sugerir para futuras tesis que se realicen trabajos avocados a investigar el papel que está jugando actualmente el psicólogo en el entrenamiento, tanto en las em--presas privadas como en las empresas públicas y en la UCECA, para que se contraste con su participación hasta antes de -- 1980 y se pueda delinear el grado de avance de su ingerencia en este campo.

Asimismo sería de suma importancia realizar trabajos en los que se investiguen los resultados que se han obtenido en el entrenamiento a raíz de la legislación del mismo en 1978, con el fin de comprobar en que medida se han alcanzado los objetivos propuestos en la Ley Federal del Trabajo, y ver si -- las empresas están dando entrenamiento a sus trabajadores y - en que proporción, si se ha conscientizado la población de la importancia del entrenamiento, si se han dejado de usar técnicas anticuadas, etc.

B I B L I O G R A F I A .

B I B L I O G R A F I A .

- ALVAREZ, B.L. Educación y Productividad; Ed. Productividad México, 1968.
- ALVAREZ, G., MOLINA, J.; Psicología e Historia, UNAM, México, 1981.
- ALVAREZ, J.R.; Enciclopedia de México, vol. iii, (10 vols.) - México, 1978.
- BARBAGELATA, H.H.; La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la Perspectiva del Derecho Latinoamericano, Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1981.
- BARRAGAN, M.; Psicopatología del Exceso de Trabajo. Trabajar: cuanto, como, porqué. Revista Ciencia y Desarrollo, num. 36, año VI; CONACYT, México, 1981.
- BEDAVIDA, I., FOHLEN, C.; Historia General del Trabajo, vol. II-- (4 vols.) Ed. Grijalbo, Barcelona, 1977.
- BLAUBERY, I.; Diccionario Marxista de Filosofía, Ed. Cultura Popular, México, 1972.
- BRADING, D.A.; Mineros y Comerciantes en el México Borbónico (1763-1810), Fondo de Cultura Económica, México, 1975.
- BROWN, J.A.C.; La Psicología Social en la Industria, Fondo de Cultura Económica, México, 1973.
- CINTERFOR, Centro para la Formación Profesional del Estado de Ohio. El Currículum Técnico y Profesional. Un panorama de los principios y prácticas de los Estados Unidos, Montevideo, 1976.
- CINTERFOR, Diálogo entre dos Continentes. La Formación Profesional en Africa, América Latina y el Caribe. Proyecto 151, vol. I, (3 vols) Montevideo, 1980.
- COSIO VILLEGAS, D. (com.); Historia Moderna de México. La República Restaurada. La vida social., Ed. Hermes, México, 1956.
-

- CONSEJO NACIONAL TECNICO DE LA EDUCACION; Educación, Empleo y Desarrollo, México, 1982.
- CUEVAS, A.; El Desarrollo del Capitalismo en América Latina, Ed. Siglo XXI; México, 1977.
- CLAY, H., WAKELEY, J. Psicología de la Conducta Industrial, Ed. - Mc.Graw-Hill, México, 1978.
- CRAIG, L.R., BITTEL, R.L.; Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Ed. Diana, México, 1979.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, 28 de abril de 1978.
- DUCCI, MARIA ANGELICA; Proceso de la Formación Profesional en América Latina, CINTERFOR, Montevideo, 1977.
- FURTADO, C.; La Economía Latinoamericana, Ed. Siglo XXI, - México, 1977.
- GONZALEZ SALAZAR, GLORIA; Problemas de la Mano de Obra en México, UNAM, México, 1971.
- HALL, C.R.; Historia de la Ciencia Industrial de Estados Unidos, Ed. Letras, México, 1960.
- HANSEN, R.; La Política del Desarrollo Mexicano, Ed. Siglo XXI, México, 1980.
- HENET, G, Lo Individual y lo Colectivo en la Formación General y Profesional de los Trabajadores, - Publicaciones LAPSA, México, 1977.
- INET; El Proceso de Formación Profesional en el -- Mundo, México, 1980.
- KIRKLAND, C.; Historia Económica de los Estados Unidos, -- Fondo de Cultura Económica, México, 1947.
- LARROYO, F.; Historia Comparada de la Educación en México, Ed. Porrúa, México, 1973.
- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Ed. Andrade, México, 1972.
- LOS PRESIDENTE DE MEXICO ANTE LA NACION(1821-1966), vol.III -- (5 vols).
- VI INFORME DE GOBIERNO DEL GRAL. LAZARO CARDENAS, Cámara de - Diputados, México, 1966.

- MENDEZ, J.S., BALLESTEROS, N.;** Problemas y Política Económica de México, Nueva Editorial Interamericana, - México, 1982.
- MORALES GOMEZ, D. (comp)** La Educación y Desarrollo Dependiente en América Latina, Ed. Gernika, México, 1979.
- PARIAS, H.L.** Historia General del Trabajo, vol. IV, (4 vols.) Ed. Grijalbo, Barcelona, 1965.
- PIRENNE, J.** Historia Universal, vol. IX (10 vols.), Ed.- Exito, Barcelona, 1973.
- SANBERT, H.P.** La Enseñanza por Correspondencia en Estados Unidos, CINTERFOR, Montevideo, 1971.
- SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA,** Desarrollo del Sistema de -- Educación Tecnológica 1960-1990, México, 1980
- SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL-UCECA;** Antecedentes sobre la Capacitación y el Adiestramiento, - México, 1979.
- SEMO, E.** Historia del Capitalismo en México, Ed. Era, México, 1980.
- SKINNER, B.F.;** Tecnología de la Enseñanza, Ed. Labor, México, 1979.
- STEINNETZ, S.C.;** Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal, Ed. Diana, México, 1981.
- TRUEBA URBINA, A.;** TRUEBA, B.J. Ley Federal del Trabajo Comentada. Ed. Porrúa, México, 1980.

A P E N D I C E S .

APENDICE A

I.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTICULO 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

FRACCION XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

FRACCION XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) RAMAS INDUSTRIALES:

1 Textil;

- 2 Cinematográfica;
 - 3 Eléctrica;
 - 4 Hulera;
 - 5 Azucarera;
 - 6 Minera;
 - 7 Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de - los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
 - 8 De hidrocarburos;
 - 9 Petroquímica;
 - 10 Cementera;
 - 11 Calera;
 - 12 Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas
 - 13 Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
 - 14 De celulosa y papel;
 - 15 De aceites y grasas vegetales;
 - 16 Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o - que se destinen a ello;
 - 17 Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
 - 18 Ferrocarrilera;
-

19 Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20 Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabrica---
ción de vidrio plano, liso o labrado, o de envase de vidrio, y

21 Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) EMPRESAS:

1 Aquellas que sean administradas en forma directa o des--
centralizada por el Gobierno Federal;

2 Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión
federal y las industrias que les sean conexas, y

3 Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que
se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territo
riales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva -
de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades fe
derales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los
asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entida
des Federativas; contratos colectivos, que hayan sido declara
dos obligatorios en más de una Entidad Federativa, obligacio
nes patronales en materia educativa, en los términos de Ley,
y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de -
capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como
de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo ---

cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de -- las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

APENDICE B

II LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 3o.

"...

*Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores."

ARTICULO 25

" El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I a VII...

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley, y

IX..."

ARTICULO 132.

Son obligaciones de los patronos:

I a XIV...

*XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título:

XVI a XXVII...

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

* Reforma publicada en el "Diario Oficial" el 28 de abril de 1978.

- ARTICULO 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- ARTICULO 153-B Para dar cumplimiento a la obligación que conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con -- los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, - por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las -- cuotas respectivas.
- ARTICULO 153-C Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar -- autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- ARTICULO 153-D Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimi
-

miento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad de terminada.

ARTICULO 153-E

La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que de sempeña, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

ARTICULO 153-F

La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad, y
- V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

ARTICULO 153-G

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de -

trabajo que rijan en la empresa a lo que se estipule respecto a ellas en los contratos colectivos.

ARTICULO 153-H

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, se--siones de grupo y demás actividades que --formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las perso--nas que impartan la capacitación o adies--tramiento, y cumplir con los programas respectivos, y

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean re--queridos.

ARTICULO 153-I

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, - integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y ope--ración del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacita--ción y el adiestramiento de los trabajado--res, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo, todo esto conforme a las - necesidades de los trabajadores y de las - empresas.

ARTICULO 153-J

Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

ARTICULO 153-K

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;

IV. Formular recomendaciones específicas - de planes y programas de capacitación y - adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas que se trate, y

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para el efecto.

ARTICULO 153-L

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

ARTICULO 153-M.

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y --- adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en es Capítulo. Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al -- cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta en su caso, la cláusula de admisión.

- ARTICULO 153-N. Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.
- ARTICULO 153-O Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- ARTICULO 153-P El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los requisitos siguientes:
1. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;
-

- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento, y
- III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

ARTICULO 153-Q

Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
 - II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
 - III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
 - IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden
-

en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras, y

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el "Diario Oficial" de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

ARTICULO 153-R.

Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán de finitivamente aprobados.

ARTICULO 153-S.

Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la frac

ción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

ARTICULO 153-T

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquellas las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

ARTICULO 153-U.

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

ARTICULO 153-V.

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación

Las Empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control, lista de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto.

ARTICULO 153-W

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y -

categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

ARTICULO 153-X

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

ARTICULO 159.

Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquella en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.

Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse aptitud y otorgarse los ascensos.

ARTICULO 180.

Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciseis años están obligados a:

I a III...

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de este Ley, y

V..."

ARTICULO 391.

El contrato colectivo contendrá :

I a VI...

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprendan;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban in

tegrarse de acuerdo con esta Ley, y
X...

ARTICULO 412.

El contrato-ley contendrá:

I a III...

◦ IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate, y

VI...

ARTICULO 523.

La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I a IV...

V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; VI a XII..."

ARTICULO 526.

Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

* Reforma publicada en el "Diario Oficial" el 28 de abril de 1978.

ARTICULO 527.

La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

1. Ramas Industriales:

1. Electrica;
 2. Textil;
 3. Cinematográfica;
 4. Hulera;
 5. Azucarera;
 6. Minera;
 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
 8. De hidrocarburos;
 9. Petroquímica;
 10. Cementera;
 11. Calera;
 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y alimentos;
 14. De celulosa y papel;
 15. De aceites y grasas vegetales;
 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean -empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
-

18. Ferrocarrilera;

19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, o de envases de vidrio, y

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentran bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica - exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ARTICULO 527-A.

En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

ARTICULO 529.

En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo de Capacitación y Adiestramiento;

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patronos en materia de seguridad e

higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales y Adiestramiento;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales, y

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

ARTICULO 537.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

I. Estudiar y promover la generación de empleos;

II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;

III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y

IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

ARTICULO 538.

El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo des-

concentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 539.

De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento corresponden las siguientes actividades:

I. EN MATERIA DE PROMOCION DE EMPLEOS :

- a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;
 - b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;
 - c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en -- coordinación con la Secretaría de Educación Pública;
 - d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;
 - e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;
 - f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;
 - g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y -- las Entidades Federativas, y
-

h) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. EN MATERIA DE COLOCACION DE TRABAJADORES.

a) Encausar a los demandantes de trabajo hacia aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitudes, hacia los empleos que les resulten -- más idóneos;

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a -- que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las respectivas Unidades Administrativas de las - Secretarías de Gobernación, de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y Relaciones Exteriores, en la contratación de - los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas,

y

f) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social
en esta materia.

III. EN MATERIA DE CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DE TRABAJADORES:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento;
 - b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo Juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
 - c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
 - d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso
-

revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar y rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

g) Determinar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas -- contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar -- planes o programas sobre capacitación y -- adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, -- conforme a lo dispuesto en esta Ley, en -- los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. EN MATERIA DE REGISTRO DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adies

trados, dentro de cada una de las ramas in
dustriales o actividades, y

b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieren a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

ARTICULO 539-A

Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, -

el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y su funcionamiento se registrará por el reglamento que expida el propio Consejo.

ARTICULO 539-B.

Quando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, será asesorada por Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patronos en los Consejos Consultivos mencionados y formularán,

al efecto, las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

ARTICULO 539-C. Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo establecen los artículos 527-A y 529.

ARTICULO 698. Sera competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Federal de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123 ,Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

ARTICULO 699. Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la

Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

ARTICULO 892.

Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 50. fracción II; 28, fracción III; 151 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 398; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, III, y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

ARTICULO 992.

Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecunias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

ARTICULO 994.

Se impondrá multa, cuantificada en los términos del artículo 992, por el equivalente: I a III...

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132 La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, y

V a VI...

ARTICULO 1002.

De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.